Comisión de Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 2159 de 2007

Versión Taquigráfica N° 2051 de 2009

DIRECTORIO DE ANCAP
Ver exposición

Reestructura

IMPRESOS VANNI
Ver exposición

Denuncia

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Creación

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ver exposición

PIT-CNT
Ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 3 de junio de 2009

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Ivonne Passada.

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Tabaré Hackenbruch Legnani, Pablo Iturralde Viñas y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Álvaro Delgado.

INVITADOS: Por ANCAP, señores Vicepresidente, sociólogo Germán Riet; Director, ingeniero Gerardo Triunfo; Gerente de Servicios Jurídicos, doctor Leonardo Bianchi; y Gerente de Recursos Humanos, economista Huber Arbildi.

Por Impresos VANNI, señor Juan José Vanni, Director, y doctora Sandra Colman.

Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, señores Ministro, Eduardo Bonomi; Director Nacional de Trabajo, Julio Baráibar, y Asesor, Nelson Loustaunau.

Por el PIT-CNT, señores Marcelo Abdala, Pablo Salomé, Milton Castellano y doctora Rosario Oiz.

SEÑORA PRESIDENTA (Passada).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de ANCAP, compuesta por el sociólogo Germán Riet, Vicepresidente; por el ingeniero Gerardo Triunfo, Director; por el doctor Leonardo Bianchi, Gerente de Servicios Jurídicos, y por el economista Huber Arbildi, Gerente de Recursos Humanos.

En el mes de abril de este año la Comisión recibió a una delegación de trabajadores de la empresa, quienes hicieron un planteo formal; les enviamos a ustedes la versión taquigráfica de esa sesión. Como saben, cada vez que hay un planteo, es de estilo en esta Comisión convocar a la contraparte para tener todos los elementos necesarios a los efectos del análisis del tema.

Por otra parte, queremos hacer una aclaración, porque recibimos alguna llamada del sindicato de ANCAP por este tema. Si bien la delegación de trabajadores que vino en primera instancia no hizo un planteo general a nombre de la Federación ANCAP, el sindicato quería que la Presidencia de la Comisión supiera que no estaba enterado de que los trabajadores concurrirían a este ámbito ni de su solicitud. Como dije, nosotros los recibimos y les enviamos a ustedes todo el material. Ahora, quisiéramos intercambiar algunas ideas con ustedes.

SEÑOR RIET.- Agradecemos a la Comisión por invitarnos. Para nosotros siempre es un placer venir al Parlamento y poder discutir, informar a los legisladores e intercambiar opiniones sobre lo que estamos haciendo en ANCAP. Esto hace a la realidad constitucional, legal del país y, en particular, a la coyuntura de estos años en los que, lamentablemente, no todos los partidos están representados en los Directorios de las empresas públicas. Entonces, venimos con más gusto en consideración de la necesidad de que todos los partidos estén suficientemente informados.

En este marco y no quisiera que se tomara esto como un atrevimiento de nuestra parte y mucho menos como una lección; reconocemos la autoridad y la autonomía del Poder Legislativo y lejos está de nuestra intención pretender marcarle pautas, queremos plantear que estamos en un proceso de transformación de ANCAP muy ambicioso. Uno de sus últimos aspectos aunque cuando uno está transformando algo nunca termina fue la reorganización de la estructura de la empresa.

En este sentido, lógicamente, todos los funcionarios tienen aspiraciones. Los que quedan contentos con su nueva ubicación se quedan callados, y los que legítimamente no están conformes, son los que protestan. En realidad, la información que se brindó quedó corta porque tenemos algo así como mil quinientos reclamos que están en curso. Nos parece complicado para ustedes y para nosotros seguir caso a caso, sobre todo, cuando creemos que se han respetado y se siguen respetando los derechos de los funcionarios y las posibilidades de reclamar. Por eso, como dije, estamos teniendo alrededor de mil quinientos reclamos de distinto tipo que están en proceso.

En ANCAP en particular yo también he estado del otro lado del mostrador y en otras épocas he venido al Parlamento a representar a los trabajadores, también por problemas de reestructura este proceso de cambio de la gestión, de transformación, lo hemos hecho con una amplia participación de todos los funcionarios. Y se han aplicado muchísimas metodologías para lograr la más amplia participación de los funcionarios. Por ejemplo, los Directores y los Gerentes recorrieron cada una de las plantas y de las secciones de ANCAP, haciendo asambleas directamente con los funcionarios para explicar los objetivos y las metodologías de transformación de la empresa y recibir los aportes de los funcionarios.

Para el Directorio la organización representativa de los trabajadores es la Federación ANCAP. Cabe aclarar que esa representatividad no se la ha otorgado este Directorio, sino que la tiene desde hace decenas de años. Reconociendo en la Federación a la organización más representativa de los funcionarios además, es la única, se han hecho otros procesos de transformación en ANCAP. Sin embargo ya lo dije, pero quiero recalcarlo, hemos tenido buen cuidado porque sabemos que no todos los funcionarios son afiliados a la Federación ANCAP. Hasta hemos tenido alguna discusión al respecto con la Federación porque bien nos hemos cuidado de que los ámbitos de participación para discutir la transformación de ANCAP fueran amplios y en ellos no hubiera solamente representantes de la Federación, sino que pudieran participar ampliamente todos los trabajadores.

En cuanto a los planteos que la Comisión recibió hace unos días, queremos dar nuestra visión, que es bastante diferente de la que se dio acá.

En ANCAP no estamos haciendo una reestructura que afecta a los funcionarios y a su ubicación en las escalas. Lo que estamos intentando hacer en ANCAP y esto lleva mucho tiempo es un cambio, una transformación, en la gestión de la empresa. Entonces, lejos de empezar por ver la cantidad, la característica y los perfiles de los cargos, de los funcionarios, comenzamos por el extremo opuesto, es decir, por analizar qué empresa queremos, qué empresa es la que necesita el país y cómo debe funcionar. En consecuencia, tratamos de ir a un cambio de la gestión de ANCAP basado en una planificación estratégica.

En virtud de determinados procesos políticos que todos conocemos, de distintas situaciones del país y de la empresa en particular, cuando ingresamos a ANCAP, luego de que cayera la Ley de Asociación de ANCAP por un referéndum, había un "impasse" y no existía una estrategia clara de qué hacer con la empresa. Entonces, lo primero que hicimos reitero: en un proceso amplio con asambleas en todas las plantas y secciones de la empresa fue definir qué empresa queríamos, cuáles eran los objetivos, las metas, la visión y la misión que debía tener. Obviamente, ese proceso lo hicimos manteniendo informado al Poder Ejecutivo. También en su momento enviamos a todos los parlamentarios suponemos que les ha llegado a través de los medios informáticos datos sobre este plan estratégico.

Por lo tanto, para nosotros lo primero era saber qué empresa necesita el país y cuál es la ANCAP que mejor sirve al desarrollo de un país productivo, con justicia social y no pensar cuál es el problema del funcionario y en qué quiere trabajar. En función de esto hubo que cambiar muchas cosas en ANCAP. Como dije, en la empresa no había objetivos ni estrategias claras para cada uno de los negocios; en consecuencia, no había metas, pasos para ir dando.

Tampoco había indicadores para ir midiendo si nos acercamos a esas metas y a esos objetivos. Al no haberlos, no existían indicadores de la responsabilidad de quienes estaban gestionando la empresa en sus distintos niveles, empezando por los Directores, siguiendo por los Gerentes, Jefes, hasta los funcionarios; no sabíamos si estaban cumpliendo con la misión o no porque eso no estaba claro.

Entonces, acá hubo una discusión muy amplia, muy participativa. Para poner ejemplos de la situación que encontramos, había algunas áreas de la empresa, algunas Gerencias no todas, que no conocían cuántos recursos utilizaban en sus gestiones. Pero esto no era culpa de esos Gerentes, sino de una gestión que se venía desarrollando, de una cultura de la empresa. El Gerente sabía lo que tenía hacer, lo que tenía que administrar, pero no había un control; no tenía conocimiento de cuánto estaba gastando.

También ocurría que teníamos negocios que eran competitivos entre sí, como por ejemplo, algunas de las sociedades anónimas. Como ustedes saben, hay dieciocho o diecinueve sociedades anónimas vinculadas a ANCAP; algunas de ellas eran competitivas, entre sí o con algún área de ANCAP. A su vez, esas sociedades anónimas respondían a una Gerencia que, más que pautas de gestión o dirección, hacía algo así como una auditoría. Por ejemplo, en esta reestructura hemos establecido que, más allá de que sean sociedades anónimas en derecho privado, o Gerencias y áreas de ANCAP en derecho público, si tienen que ver con la misma cuestión por ejemplo, con el gas o con el cemento, respondan a una misma línea de negocios y a un mismo Gerente. De esta manera, tratamos de lograr la sinergia y la complementación entre las áreas. Reitero: teníamos áreas que competían entre sí que, a veces, tenían clientes preferenciales fuera de ANCAP, en contradicción con otra Gerencia o área de la empresa.

Dentro de esa transformación de la empresa, y de acuerdo con los lineamientos del Poder Ejecutivo, podemos decir que ha habido grandes cambios.

Por ejemplo, como ustedes saben y con varios de los Diputados que están aquí hemos discutido y recibimos aportes importantes sobre los procesos industriales de ANCAP, esta empresa ya no se dedica solo a la refinación y distribución de combustibles. En el marco de una situación en el mundo en la cual el petróleo cada vez es más escaso y más caro, durante esta Administración hemos decidido, a través de este planeamiento estratégico, que debía tener prioridad la búsqueda y el acceso directo del país al petróleo por tratarse de un bien que cada vez se hace más difícil conseguir. Eso llevó a que durante esta Administración se dedicaran recursos quizás los más importantes en la historia de ANCAP a la búsqueda de petróleo, tanto dentro del país como en el exterior. Ello se había hecho anteriormente, pero el hecho de que definiéramos una estructura adecuada a estos objetivos determinó que hubiera, por ejemplo, una Gerencia de Exploración y Producción que no existía antes.

También hay un detalle muy importante en este cambio de gestión: esto nos ha llevado un tiempo, es un proceso largo, y recién en el año 2008 pudimos aplicar un presupuesto de acuerdo a los objetivos estratégicos. Discutimos cuál era la estrategia de la empresa, queríamos ser líderes en la producción de biocombustibles en el país y en la producción de cemento, y tener una presencia regional con este producto. Asimismo, queríamos tener acceso directo al petróleo. Todo esto suponía tener un presupuesto para inversiones adecuado a ese plan estratégico que no se había tenido antes. Se arrastraba un presupuesto y nuestras buenas discusiones tuvimos con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y con el Ministerio de Economía y Finanzas porque nos decían que ANCAP desde hace muchos años traía un mismo presupuesto en el que se ponían inversiones que nunca se cumplían. Ahora las queremos hacer y tenemos un ambicioso plan de inversiones, en el entorno de los US$ 100:000.000 para 2008, para 2009 y un poco mayor para 2010. Otras oficinas estatales no lo podían creer, pero desde 2008 tenemos un presupuesto que está adecuado a ese planeamiento estratégico que, en función de los nuevos objetivos, supuso nuevas estructuras y hasta nuevas gerencias. Ese el caso de la Gerencia de Exploración y Producción, y de la Gerencia Agroindustrial, que tiene que ver con la generación de biocombustibles, etanol para las naftas y biodiesel para el gasoil. Por supuesto, hay una Gerencia de Planificación Estratégica para ayudar a implantar este sistema que, en realidad, solo se logra si participamos todos los funcionarios de ANCAP. Esta Gerencia tiene la responsabilidad de ver cómo se va implementando esa planificación estratégica por área, si se cumplen las metas y los objetivos o si hay desviaciones, y de analizar los indicadores. Por supuesto, esta Gerencia de Planificación Estratégica no le impone la estrategia al resto de la empresa, sino que todo eso se discute con cada Gerencia; asimismo, tiene la función de ir adecuando cada año el plan estratégico y el presupuesto al cambiante escenario nacional, regional e internacional de los distintos negocios de ANCAP.

Luego de todo este proceso y de aprobar las iniciativas estratégicas e inversiones discutimos sobre la idea que teníamos de la empresa y de los negocios para ver qué estructura organizativa necesitamos, cómo se deben relacionar las Gerencias y cómo se debe estructurar la empresa. Por ejemplo, antes había un único Gerente General del que dependían las más de veinte Gerencias de ANCAP; nos parecía que así era imposible gerenciar y tenemos hoy cuatro o cinco Gerentes que están un nivel por encima de los demás y tienen un grupo de Gerentes a cargo. Por ejemplo, hay un Gerente de Negocios Energéticos que tiene a su cargo al Gerente de Refinación, al Gerente de Comercialización, etcétera, mientras que la Gerencia de Negocios Diversificados abarca la Gerencia de Portland, la Gerencia de Gas Natural y otros negocios. También hay una Gerencia de Servicios Compartidos que organiza una cantidad de servicios como Tecnología de la Información, Servicios Jurídicos, Recursos Humanos, etcétera. Todos estos son cambios estructurales de ANCAP

Finalmente, se llegó a evaluar la cantidad y calidad del personal que se necesitaba para esta nueva estructura y para cumplir con los nuevos objetivos. Todo este proceso lo hicimos asesorados por una consultora internacional que se llama Arthur D. Little, que tiene experiencia en transformaciones de empresas petroleras. Ya desde períodos anteriores hemos tenido mucho intercambio con la empresa estatal petrolera chilena, la ENAP. Recuerdo unas palabras del ex Presidente Tierno, que una vez me dijo que opinaba que era la empresa petrolera más eficiente de América Latina. Creo que todos tenemos una opinión muy favorable de esta empresa y vimos que allí se desarrolló un proceso muy interesante, que no creo que solo sea un éxito de la consultora sino, por supuesto, de la empresa chilena. Del mismo modo, aquí la consultora no vino a decidir; vino a asesorar y bastantes cosas le cambiamos, nacionalizamos y realizamos en función de la visión del país que nos daba el Gobierno y de cómo teníamos que ajustar la ANCAP al país productivo con justicia social que queríamos. Voy a mencionar un detalle que creo basta: la consultora aconsejó al Directorio que la empresa se dedicara solo a la refinación y no hace falta que reitere todo lo que está haciendo el Directorio en otros ámbitos.

En el ámbito de los alcoholes para uso industrial, para uso medicinal y para la fabricación de bebidas, se estaba importando prácticamente todo de Argentina; sin embargo, hemos generado un polo de desarrollo en Paysandú donde estamos haciendo agricultura de contrato y tenemos en marcha la planta industrial de ese departamento casi todo el año, cosa que antes no se hacía porque era más barato importar alcohol de Argentina. A través de la contratación y financiación directa con los productores estamos logrando por fuera del mercado un valor de los granos mucho menor. Todas estas cosas no estaban aconsejadas; en realidad, las decidimos el Directorio con las Gerencias y con los funcionarios de ANCAP.

Esta es una introducción muy general. En nuestra visión aunque vamos a considerar y respetar la de ustedes, no nos parece que tenga sentido que venga el Directorio de una empresa de la importancia de ANCAP a discutir casos particulares de funcionarios a una Comisión del Parlamento. Sería mucho más importante para todos, para el Poder Legislativo y para nuestra empresa, venir a rendir cuentas y discutir qué estamos haciendo en esta materia y cómo se enmarca el proceso de cambio, de gestión y de transformación de la empresa por el cual algunos funcionarios se pueden sentir afectados. Tienen todo el derecho a sentirse así, pero hay cambios. Sí, hay cambios y nos parece que aún tiene que haber más que los que se han hecho. Ellos tienen todo el derecho a reclamar están abiertas todas las puertas y se han previsto las formas para hacerlo.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Damos la bienvenida al Directorio de ANCAP y a los funcionarios que lo acompañan. Siempre es un gusto reencontrarnos con el Director Riet, con quien en el pasado supimos construir una relación de mutua consideración y respeto que, por suerte, se ha mantenido a través del tiempo.

Los reclamos de los funcionarios figuran en la versión taquigráfica y la información que acaba de brindar el Director Riet es interesante, muy ilustrativa y se la agradecemos. Sobre esa base quiero hacer dos o tres consultas aclaratorias.

Es verdad que no es prudente ni conducente ingresar en la casuística con relación a una reestructura que abarca la totalidad de los funcionarios de una empresa importante, de gran porte, como es ANCAP. Sin perjuicio de ello, no deja de ser llamativa la circunstancia de que más del 50% del personal esté reclamando. Creo que eso no registra antecedentes; tal vez haya alguna otra situación similar, no sé si en ANCAP u otro organismo. Mil quinientos reclamos en un universo de dos mil pueden estar absolutamente equivocados, pero evidentemente, podrían estar mostrando no solo discrepancias sino desentendimiento o falta de comprensión recíproca; cuando mil quinientos impugnan lo que la dirección de la empresa resolvió para un universo de dos mil no deja de ser un dato elocuente. Por supuesto que esto no califica ni determina por sí mismo si lo que se ha hecho está bien o está mal, pero no deja de ser un dato que, al menos, llama la atención.

En la esencia del reclamo de los funcionarios que comparecieron ante la Comisión está la reivindicación de sus derechos adquiridos. Denuncian ellos que esta reestructura estaría conduciendo a una suerte de violación del derecho a la carrera administrativa y de sus derechos funcionales. No vienen a reclamar diferencias salariales que, según dicen al menos quienes comparecieron, no han sufrido los funcionarios que se sienten afectados por la reestructura, pero sí a denunciar que ella determina una modificación desde el punto de vista de la descripción de los cargos y de las funciones correspondientes a cada uno de ellos, que los afecta desde el punto de vista funcional. Por ejemplo, uno de los casos que se mencionó como ilustrativo del conjunto, es el de un funcionario que tiene aproximadamente treinta años de pertenencia a la empresa y que por el sistema anterior ocupaba un cargo de Jefe de División, pero en la nueva estructura reviste como Auxiliar, como si recién hubiera ingresado a la empresa. Eso lo vinculan con una suerte de cambio de criterio y hablan de una especie de operación aritmética que me gustaría que se explicara por parte del Directorio que no contempla los antecedentes, los méritos y la carrera administrativa. Así descrita, la situación parecería hablar, efectivamente, de una alteración de los derechos funcionales y de una violación de la carrera administrativa. Solicito la opinión del Directorio con relación a estas afirmaciones.

Por otra parte, el Director Riet habló de la adecuación de la estructura funcional a la nueva política, a la nueva etapa, que se inició con el actual Directorio, y eso me parece totalmente razonable y absolutamente legítimo. También habló de la creación de nuevas Gerencias para contemplar las nuevas funciones, los nuevos negocios, las nuevas actividades que ha acometido la empresa en esta nueva etapa. Quisiera saber cuántas Gerencias son, porque tengo entendido que se miden en decenas y con esto no estoy calificando, sino preguntando en sentido estricto, debido a la sustitución de la vieja Gerencia General por cinco grandes Gerencias y a que, al mismo tiempo, por debajo, se creó una cantidad importante de Gerencias nuevas, todas

ellas con niveles presupuestales o escalafonarios por encima del Nivel 16, que parece que es donde el Directorio actúa con discrecionalidad a la hora de la asignación de responsabilidades.

En este caso concreto, también pregunto qué diferencias salariales hay por encima de esos niveles. Tengo entendido que en algunos casos las diferencias salariales son importantes. Voy a tomar dos ejemplos. En el Nivel 20, con la nueva estructura, habría una docena de casos con sueldos que actualmente superan los $ 90.000 nominales, y en el Nivel 21 habría otra docena de casos con sueldos que superan los $ 110.000.

Reitero que estoy preguntando datos objetivos; a priori, no estoy calificando ni opinando, sino que simplemente estoy requiriendo información. Menciono estas dos situaciones para tener, eventualmente, dos puntos de referencia que nos sirvan de ilustración.

Además, quisiera saber supongo que el Directorio conoce ese dato cómo ha evolucionado el Rubro 0, es decir, en qué medida ha aumentado desde el punto de vista presupuestal, no solo por la entrada en vigencia de la reestructura, sino más allá de esto, en la propia evolución presupuestal del organismo. Según tengo entendido, hubo un incremento importante a los efectos de financiar esas diferencias de sueldos que se han experimentado, muchas derivadas de la reestructura, otras que se dispusieron con anterioridad y que, después, la reestructura simplemente convalidó.

Finalmente, también tengo entendido que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto no ha aprobado aún la reestructura funcional. Quisiera saber por qué. Tengo entendido que, igualmente, ha entrado plenamente en vigencia, lo cual, en sí mismo, me consta que no es ilegal ni mucho menos. De todos modos, quisiera saber a qué se debe esa demora, si hay algún tipo de observación, de discrepancia, o si obedeces a razones de tipo burocrático o meramente administrativo.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Me gustaría saber de cuántos funcionarios es el universo en el que se dan los mil quinientos reclamos. Tenemos claro que detrás de cada funcionario hay un ser humano y muchos de los planteos que se nos hicieron están relacionados con cómo se sienten moral y psicológicamente afectados. Hay personas que tenían cargo de Gerente y que terminaron como auxiliares o teniendo que ir a controlar cuánto se gasta de agua en una oficina. Entonces, aunque cobren el mismo sueldo, tienen una afectación psicológica y moral. Es más: algunos han sufrido quebrantos de salud porque es gente que tiene la camiseta puesta de ANCAP; tal vez no estén consustanciados con el espíritu o con la dirección que le quiere dar hoy la empresa, pero indudablemente se trata de gente que siente que forma parte de la institución. Por eso la pregunta que hice al comienzo.

Por otra parte, la disertación que hizo el Director estuvo muy interesante, aunque me pareció más para la Comisión de Industria que para esta. De todos modos, me surgieron algunas preguntas. De todos los negocios que realiza ANCAP, ¿cuáles son los efectivamente rentables? ¿Se hizo algún llamado internacional o licitación para seleccionar a la consultora que se contrató? Con respecto a ese plan de negocios, ¿aquellos que no son rentables se subsidian con el precio del combustible o a través de partidas del Gobierno Central o del Ministerio de Economía y Finanzas? ¿Servicio Civil y el Ministerio de Industria, Energía y Minería participaron en esta reestructura funcional o, por lo menos, se les solicitó opinión?

SEÑOR BENTANCOR.- Creo que vino muy al caso la descripción que hizo el Vicepresidente de ANCAP acerca de la reestructura general a que está siendo sometido el organismo, así como de las nuevas metas y del ordenamiento que se está haciendo porque, sin duda, la reestructura que se haga a nivel funcional tiene mucho que ver con esto que él nos describió con profundidad y claridad. No creo que sea exclusivamente para la Comisión de Industria. Nosotros precisamos esos datos.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- La referencia la hice por la falta de tiempo; al hacer una exposición de ese tipo surgen muchas preguntas y solo disponemos de media hora. No fue una crítica, sino que, por el contrario, agradezco la información brindada.

SEÑOR BENTANCOR.- Las limitaciones de tiempo que tengamos como Comisión no pueden hacer que los invitados no tengan la posibilidad de realizar una presentación como la que han hecho, que ha sido muy ordenada.

Por mi parte, puedo señalar que, en este momento, se está dando lo mismo que sucedió hace poco menos de veinte años ante otra reestructura. Este tipo de cambios genera en los trabajadores distintos tipos de apreciaciones. Ante su planteo de que todo era aritmético, debemos considerar que, luego de realizadas las evaluaciones en las reuniones con los trabajadores, hay que hacer un punteo para tener cierto orden.

También queremos dejar claro que en la Comisión no solemos recibir planteos individuales, pero en este caso no lo era, sino que se trataba de un colectivo que venía con cierto fundamento. Estamos tratando de que el Directorio tenga la oportunidad de dar algunas explicaciones sobre este tema para que no se quede en meras formulaciones en el aire, ya que algunos casos, de ser tal como están planteados, son muy graves, dado que se produciría una rebaja salarial. En términos concretos, se percibe lo mismo; entonces, habría que saber cómo se sigue aportando. Descuento que como ANCAP se mantiene dentro de la línea que debe seguir, el sueldo es intocable, por lo cual los trabajadores seguirán cobrando como hasta ahora y aportando de la misma forma.

Luego, hubo algunas apreciaciones de carácter general, como si ANCAP empezara hoy, cuando tiene su historia. Eso estaba relacionado con todo lo que tiene que ver con personal de confianza, etcétera, que siempre existió. No recuerdo haber venido al Parlamento y ver gente quejándose de que hubiera habido cambios en cuanto a las responsabilidades que tienen que ver con la confianza, que son atribuciones que tiene el Directorio para manejar distintas áreas.

En definitiva, el motivo último por el que fueron invitados fue para obtener una explicación concreta sobre estos temas.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quizás en el día de hoy no agotemos todos los temas.

Como dijo el señor Diputado Bentancor, ante la circunstancia de que concurrió un núcleo de trabajadores, como Comisión no queríamos que quedara sentado solamente ese planteo, sino que correspondía contar con la opinión del Directorio. Seguramente, hay muchos aspectos que no quedarán respondidos en esta instancia, pero el Directorio puede hacernos llegar su respuesta por escrito.

SEÑOR RIET.- No me llama la atención que haya tantos reclamos. En la Comisión de Industria hemos hablado muchas veces de ALUR y se nos ha preguntado quién está conforme con la empresa ya que los productores se quejan de los precios que se les paga por la caña y los trabajadores también se quejan. Es la ley de la vida: todos nos quejamos; yo también me quejo; yo quisiera ganar más como Director de ANCAP. Entonces, muchos de estos mil quinientos reclamos que hay no tienen que ver con problemas de sus derechos, etcétera, sino con lo económico, donde nadie perdió.

Con respecto a las Gerencias, debo decir que solo hay tres o cuatro nuevas, que ya mencioné a la pasada: Planificación Estratégica, Exploración y Producción, Agroindustrial y no sé si alguna otra. El nivel salarial de las Gerencias, que estaba a la par del de las de UTE y ANTEL, ha quedado por debajo porque conjuntamos en el sueldo de los señores Gerentes una cantidad de beneficios, por ejemplo, los 200 litros de nafta, que han sido pasados a pesos e incluidos en los salarios. Entonces, si bien no han tenido una pérdida en términos nominales, en ANCAP no se están pagando los sueldos de Gerencia más altos.

Respecto a la designación de nuevos Gerentes, debo decir que si bien hasta determinado nivel es a discreción del Directorio, ahora hemos impuesto concurso e implementado una medición de competencia que realiza una consultoría que tiene ANTEL, no como algo determinante, pero sí como un insumo más para el Directorio, a fin de saber las competencias que tienen tanto los nuevos Gerentes como los que mantuvimos en sus cargos.

Por otra parte, en el nuevo presupuesto de ANCAP hemos tenido un aumento de un 8% en el Rubro 0, autorizado por la OPP, que en un 50% proviene de la autorización central del Poder Ejecutivo y en el otro, de ahorros propios de ANCAP del Rubro 0. Entonces, mes a mes, estamos midiendo cómo se va procesando ese ahorro y lo vamos logrando; por eso todavía no tenemos la aprobación definitiva de la OPP, pero en ese ahorro vamos con un superávit para financiar la reestructura con ahorros propios.

SEÑOR ARBILDI.- Voy a comentar cómo fue el proceso de la reestructura. Desde los jefes hacia la base fue paritario; desde jefes hacia arriba, participó la Federación e hizo las observaciones pertinentes al Directorio.

En la parte paritaria, se discutieron cuestiones como la descripción de los cargos, las responsabilidades de las funciones y el perfil. Nosotros pasamos de setecientos cargos en la vieja estructura a doscientos sesenta y nueve. En la estructura anterior no había descripción de todos los cargos; en esta hay descripción de todos los cargos.

Además, la evaluación de los cargos se realizó con una aproximación a la metodología internacional; se estableció una escala salarial con referencia a la empresa y al mercado; se establecieron carreras horizontales en las cuales aún estamos trabajando, en las que se consideran las habilidades, la pericia, la adquisición y aplicación del conocimiento.

También se discutió la dotación. Desde jefes hacia abajo esto fue paritario; fue donde participó el gremio que representa a los trabajadores de ANCAP.

¿Cuáles fueron las reglas para pasar de una organización de setecientos cargos a una organización de doscientos sesenta y nueve cargos? ¿Dónde se eliminaron muchos cargos intermedios de jefaturas? En la suma hay cerca de ochenta cargos de jefaturas que se eliminaron de la estructura anterior. Primero, se planteó una equivalencia entre los cargos anteriores, es decir, cómo pasamos de los setecientos a los doscientos sesenta y nueve. Esto fue discutido con el cuerpo gerencial y con la Federación de ANCAP, y fue aprobado el pasado año antes de comenzar el proceso.

En segundo lugar, el 25 de setiembre del pasado año, se dijo que ante la asignación de cada cargo, luego de aplicar esa equivalencia, para recoger la historia de cada uno, iba a haber una cuenta aritmética, porque cada cargo tiene cuatro posiciones: entrada, intermedio, avanzado y referente. Alguien puede ser administrativo en entrada el que viene recién de la calle y el que tiene una historia podría ir a intermedio y el avanzado a referente. Tomamos la referencia de cargo y tuvimos en cuenta lo que ganaban para poder pasarlo allí. Además, se agrupó un conjunto de conceptos en la nueva escala salarial.

En tercer término, se planteó que el Gerente designa y que el funcionario puede reclamar. Los reclamos que están en el entorno de mil quinientos y corresponden a aproximadamente mil cien personas se realizaron por distintas cuestiones. Hubo reclamos por equivalencia entre el cargo anterior y el cargo asignado; alrededor de ciento cincuenta personas hicieron este reclamo. También se pidió que se reconsiderara la evaluación del cargo. Se recordará que primero se tuvo en cuenta los puntos, los niveles, el marco salarial; hubo quienes dijeron que su cargo no tenía los puntos suficientes y pidieron que se reevaluara. En cuanto a reconsiderar la posición en la carrera habíamos hablado de entrada, intermedio, avanzado, referente, hubo casos, por ejemplo, de personas que les tocó intermedio, tienen veinticinco años y consideran que deben estar en avanzado, entonces, presentaron los argumentos para que la Comisión paritaria que está trabajando discuta si ese pasaje corresponde o no.

Por último, está la solicitud de concurso. Puede suceder que a alguien lo designen en un cargo que otro funcionario considere que puede desempeñar, entonces, puede reclamar y se hace un concurso. En este aspecto hubo solo diecinueve reclamos.

Otra regla es que para el total de los funcionarios nadie percibirá menos de $ 1000; los funcionarios que estuvieron acá percibieron, como mínimo, $ 1000 con respecto al sueldo que ganaban anteriormente; a pesar de la asignación de las equivalencias, a pesar de la asignación de la aritmética, el integrarse a la nueva estructura implicaba un aumento mínimo de $ 1000, que recibieron todos los funcionarios.

En cuanto a los sueldos, en los niveles 20 y 21, hubo pérdida de ganar. Como se sabe, el topeado del funcionario público del nivel más alto tiene el 60% de lo fijo del Presidente de la República. En los niveles gerenciales hay una distancia bastante grande. El sueldo de la Gerencia General y de la Subgerencia General anterior era más alto que los niveles que nombró el señor Diputado, tanto el 20 como el 21. Tengamos en cuenta que acá está todo salvo la antigüedad y el comedor, se aglutinó un conjunto de compensaciones que estaban designadas. No recuerdo de memoria cuántas son las compensaciones; es posible que sean las que se han nombrado. Los niveles gerenciales van desde el nivel 18 hasta el 23, y tienen que ver con el valor que

aportan al negocio. La evaluación de los puntos, como comenté hoy, se hizo de jefe hacia arriba y en base a la opinión de la consultora y de la empresa, que tenía que ver con el valor que aporta a la organización o el valor que aporta a la empresa.

Los reclamos que se hicieron por iniciativa de la empresa constituyeron un camino para canalizar los reclamos de la gente que podía sentirse lesionada. Se planteó este mecanismo para poder facilitar eso. Los derechos y la participación están totalmente abiertas en los nuevos concursos; el cargo tiene que estar vacante, se llama a concurso y participan todos los funcionarios. El derecho a la carrera horizontal lo tienen todos.

Con respecto a la motivación, quiero decir que una parte de nuestra estrategia es que este proceso sea sumamente participativo, es decir, desde talleres para discutir la misión-visión hasta la recorrida sesión por sesión. Esta es una cuestión central. La gente no solo se motiva con dinero; esta es una motivación de corto plazo; la motivación tiene que ver con involucrarlo, con hacerlo sentir partícipe y que realmente lo sea. Esto nos preocupa. También está mal dejar a alguien ocupando un cargo para el que no tiene las competencias o habilidades para desempeñarlo, pues sería otro tipo de frustración.

En la organización anterior había adscriptos que no tenían descripción del cargo, ni valoración y eran de distintos niveles. En la nueva organización esto no existe y por eso se han asimilado, a través de las equivalencias, a la tarea que estuvieran haciendo concretamente en esta oportunidad.

En la contratación de la consultora participaron siete empresas a través de una licitación pública. Inclusive, estas siete empresas por las exigencias de la licitación se asociaron, de modo que terminaron presentándose cuatro, y se adjudicó a quien ganó por precio y calidad. Un fuerte componente era la necesidad de que conociera un proceso de refinación. Nuestro principal negocio era energético y una de las condiciones era esa; por eso la asociación de las distintas empresas para adquirir la formación en refinación.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿La Oficina Nacional del Servicio Civil participó en esto?

SEÑOR ARBILDI.- Sí, participó desde el principio. Hemos traído material, cd, revistas, lo que entregamos a la OPP, es decir, información que hemos elaborado conjuntamente con la Oficina Nacional del Servicio Civil y con la OPP. La Oficina Nacional del Servicio Civil nos dio una valiosa ayuda en la definición del principio de lo que es la misión, la visión y los valores. La red de Presidentes de empresas públicas ha designado distintos grupos de trabajo. Uno de ellos era el de recursos humanos donde participa la Oficina Nacional del Servicio Civil. Estamos en pleno contacto, tenemos convenios de trabajo, la Escuela de Capacitación, las áreas asesoras de la Oficina Nacional del Servicio Civil, asimismo con la OPP en lo que tiene que ver con esta. Inclusive, nuestro contacto con las empresas públicas permitió que se establecieran mecanismos entre la Oficina y la OPP para facilitar cuestiones de trámite.

SEÑOR BIANCHI.- Desde el punto de vista jurídico y en lo que tiene que ver con el planteamiento de afectación a derechos adquiridos, el principio general como no podía ser de otra manera que se tomó en la elaboración y en la aplicación del proceso para la reestructura es que de la misma no se afectara ningún derecho constitucionalmente protegido de ningún funcionario. Sobre esta base se realizaron todas las actividades y se realizó todo el proceso. Como estas bases son de carácter general, ello no asegura que después en la práctica, pueda haber o no algún derecho afectado. Para eso están los mecanismos habituales a los cuales la empresa agregó alguno más como se explicó hace un momento y en el marco de esos procedimientos se va a analizar cada caso concreto. Y cuando se note que hay afectación de un derecho adquirido se tomarán los correctivos correspondientes. De todas formas, lo que vamos a tener en cuenta en este tema, al analizar los casos, es que debemos distinguir claramente cuándo hay un derecho afectado y cuándo hay una expectativa afectada, porque son dos tratamientos diferentes. Lo que se puede rectificar o se cambiará es un derecho afectado, pero expectativas que también pueden ser legítimas no necesariamente van a determinar el cambio de la situación.

Específicamente, con respecto a la permanencia en el cargo o el derecho a la carrera administrativa que son dos aspectos que se leen en el acta de la reunión de la Comisión hace unos días, hay que aclarar dos aspectos, sin que ello implique entrar en los casos concretos que se plantearon acá porque estos merecen un estudio

específico. El derecho a la permanencia en el cargo no significa que el funcionario sea dueño del cargo; su alcance es que el funcionario una vez que ocupa un determinado cargo tiene el derecho a ejercer las prerrogativas y a cumplir con las obligaciones derivadas de este. Pero la Administración ANCAP o cualquiera tiene la facultad, dentro de su criterio discrecional, de ubicar al funcionario en la tarea que cree que debe realizar. Esto es así en función del principio constitucional que establece que el funcionario está para la función, no la función para el funcionario.

En cuanto al derecho al ascenso, en la reestructura hubo un cambio con respecto a lo que era anteriormente en la carrera administrativa. El derecho al ascenso no se ha visto afectado. Es decir, de manera diferente a lo que era con la estructura anterior, pero todos los funcionarios salvo que el funcionario ya esté al tope de su carrera van a tener, a través de los mecanismos y los procedimientos que marcan las reglamentaciones internas, el derecho a progresar en su carrera administrativa, a ascender, tanto de manera horizontal dentro del mismo cargo que desempeñan como verticalmente a posiciones superiores.

Esto es lo que quería aclarar con respecto a algunos aspectos jurídicos que se han comentado.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Es cierto que el funcionario tiene que estar para la función y no la función para el funcionario. Sin embargo, hay que tener cuidado eso es lo que ví en las denuncias que hicieron los funcionarios con respecto al acoso moral y psicológico. Digo esto porque a veces el hecho de trasladar a un funcionario a la función que el organismo entiende conveniente, puede ser utilizado como una forma de presión moral, psicológica o política. Entonces, hay que ser muy cuidadoso.

Comparto lo que se dijo con respecto a lo que tiene que hacer el funcionario público pero el Directorio debe ser muy cuidadoso y recordar que atrás de un funcionario no solo hay un número sino que también hay un ser humano, una persona.

En cuanto al resto de las preguntas que quedaron sin contestar, que tienen que ver principalmente con el costo de los negocios, me gustaría que fueran respondidas por escrito, ya que llevaría mucho tiempo hacerlo ahora; sí pido que la respuesta llegue. Quiero saber cuáles son los negocios que generan ganancias a ANCAP y cuál es la incidencia en el precio de los combustibles, que es el negocio principal de ANCAP, con respecto a las otras actividades que lleva adelante en base al Uruguay productivo y con justicia social.

SEÑORA PRESIDENTA.- Señor Diputado: convocamos al Directorio para tratar un tema específico.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- El señor Vicepresidente fue quien explicó este asunto.

SEÑORA PRESIDENTA.- Está bien. Creo que su planteo es atendible. Entonces, enviaremos esas y otras preguntas que los legisladores quieran agregar.

SEÑOR RIET.- Entendemos los problemas de horarios que tienen porque a nosotros nos pasa lo mismo. Les pedimos que nos hagan llegar todas las preguntas por escrito; las vamos a contestar, aunque alguna corresponda a la Comisión de Industria, Energía y Minería.

SEÑORA PRESIDENTA.- Precisamente iba a aclarar que nosotros vamos a enviar las que tengan que ver con esta Comisión.

Les agradecemos su presencia.

(Se retiran de Sala integrantes del Directorio de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Pórtland)

(Ingresan a Sala representantes de Impresos Vanni S.A.)

—— La Comisión tiene el gusto de recibir al señor Juan José Vanni, Director y Presidente de Impresos Vanni S.A. y a la doctora Sandra Colman, asesora.

Esta Comisión siempre ha seguido muy de cerca la problemática de la empresa y los derivados que tuvieron algunas situaciones.

Lamentablemente, disponemos de poco tiempo dado que nos resta recibir a dos delegaciones, una de ellas, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a las 14 horas tenemos sesión de la Cámara. En consecuencia, les pedimos que nos dejen todo el material que consideren necesario para adjuntarlo a la versión taquigráfica.

SEÑOR VANNI.- Ante todo, quiero agradecer a la Comisión la gentileza de recibirnos en esta nueva instancia, ya con las consecuencias consumadas de la situación de Impresos Vanni S.A.

En mi anterior comparecencia, del 15 de abril de 2008, hablé de no esbozar ciertos temas, de no guardar resentimientos hacia nadie y de honrar las deudas en general y, en particular, con el BROU, y traté de tender todo tipo de puentes. Sin embargo, nada de esto alcanzó y, a mi entender, la masacre continuó.

Hoy vengo a informar, a aclarar y a responsabilizar. Vengo a poner en conocimiento de la Comisión, con documentos testimoniales, la instigación del economista Calloia al sindicato de mi empresa con el objetivo de romper la unión obrero patronal. Les presentó una situación de destrucción de la empresa y les ofreció créditos si conformaban una cooperativa. Sin embargo, más adelante, en una actitud cobarde, negó tal extremo, dejando tirado a los trabajadores y, posteriormente, rematando la empresa

Es más: en una actitud prácticamente sin precedentes, el BROU inició las acciones judiciales de cobro respecto de Impresos Vanni S.A. en octubre de 2005, a solo una semana de haberse ocupado la empresa y previa comunicación de nuestra parte de la causal de fuerza mayor.

Este extremo fue determinante para que los trabajadores se afirmaran en su posición de rigidez y escepticismo para con mi persona. Así luce en las declaraciones de los señores trabajadores Floravante Macedo figura en la versión taquigráfica del Senado Nº 864/2006, de fecha 18 de mayo de 2006 y Gerardo Sosa aparece en el semanario "Búsqueda" del 29 de mayo de 2006, y en la carta de la Corporación Nacional para el Desarrollo de octubre de 2005, suscrita por el contador Álvaro García actual Ministro de Economía y Finanzas, y dirigida al Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado, señor Jorge Saravia.

En primer lugar, voy a informar.

Con fecha 14 de mayo del corriente año, conjuntamente con la doctora Sandra Colman fuimos recibidos en la Presidencia de la República por el Secretario, doctor Miguel Toma,

A continuación leeremos la documentación entregada al doctor Miguel Toma.

SEÑORA COLMAN.- Agradezco a la Comisión por invitarnos

A los efectos de ser breve, voy a leer textualmente la documentación entregada al señor Secretario.

Dice así:

(Se lee:)

























SEÑORA PRESIDENTA.- Dado que tenemos que recibir otras dos delegaciones, les solicito que realicen una síntesis. Luego veremos la oportunidad para recibirlos nuevamente.

SEÑOR VANNI.- ¿Tengo la tranquilidad de que en la versión taquigráfica va a figurar toda la documentación entregada en Presidencia de la República al doctor Miguel Toma?

SEÑORA PRESIDENTA.- Es estilo de esta Comisión adjuntar toda la documentación que dejan las delegaciones y decidir adónde se envían las versiones taquigráficas.

SEÑOR VANNI.- Teniendo la tranquilidad de que, a pesar de que no tenemos tiempo para leer todo, la documentación será adjuntada a la versión taquigráfica, voy a realizar una síntesis.

Quiero responsabilizar por el despojo y saqueo perpetrado en mi empresa y el aniquilamiento y tortura de mi entorno y de quien habla al economista Fernando Calloia. Sus declaraciones públicas no solo ofendieron mi honor y el de mi familia, sino que sembraron dudas totalmente infundadas sobre la ética de mi personal.



Están a la vista los resultados de esta masacre, que literalmente liquidó a la empresa, que llevó al aniquilamiento de los amigos que confiaron en el emprendimiento productivo algunos fallecieron, otros son enfermos terminales, que dejó a muchas personas en situación desesperante, de despojo total: a los trabajadores, a los proveedores, a mí y a mi familia.

La situación acaecida con Impresos Vanni S.A. y sus consecuencias fueron y son una tragedia que se agrava día a día. Estoy hablando de nuestros pares, de seres humanos.

Por ello estoy en total consonancia con la señora Presidenta, Ivonne Passada: hechos como el que me sucedieron deben ser contemplados en el marco del respeto a las competencias e independencia de los Poderes.

Por nuestra parte, cúmplenos haber puesto en vuestro conocimiento los hechos y solicitamos que una vez que esta Comisión tome conciencia de la desgarrante situación, nos brinde una solución.

SEÑOR PRESIDENTE (Pozzi).- Les solicitamos que dejen toda la documentación que quieren que se incluya a los efectos de que se adjunte a la versión taquigráfica y llegue a todos los señores Diputados.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quiero pedirles disculpas por la escasez de tiempo y formularles una pregunta.

¿Ustedes hicieron denuncia penal? Porque aquí hay una clara acusación al economista Fernando Calloia.

SEÑOR VANNI.- Hubo denuncia penal, pero como manifiesta el trabajador Gerardo Sosa, se le miente al Juez para que no se "pinche" el ofrecimiento de Calloia.

Por esto es muy importante insistir en que todo el material que traje se incluya en la versión taquigráfica. Aquí van a encontrar la coincidencia entre el actual Ministro de Economía y Finanzas, contador Álvaro

García, y los trabajadores. A mediados de agosto de 2005 el economista Calloia sugiere como camino de salida a Impresos Vanni S.A. que la Corporación Nacional para el Desarrollo compre una sociedad anónima que, eventualmente, se podría asociar con una cooperativa de obreros de la empresa. Las declaraciones del actual Ministro de Economía y Finanzas y los trabajadores son coincidentes, pero el economista Calloia lo niega; niega que la Corporación Nacional para el Desarrollo le haya consultado respecto a esa misiva.

Lo que quiero que quede claro es que ha habido un aniquilamiento de personas. Estoy luchando desde 2005, la gente sigue falleciendo y espero que la Comisión atienda este problema con el respeto que corresponde. Reitero: se trata de seres humanos.

(Se adjunta a la versión taquigráfica la documentación proporcionada)

































































































































SEÑORA COLMAN LÓPEZ.- Quiero realizar una acotación. Entre los documentos que entregamos, quizás haya información que no está en sede judicial, pero una vez que la Comisión tome conocimiento al respecto, con la investidura que tiene, puede entender que el camino correcto es derivar la documentación a las autoridades que corresponda. Por eso, para nosotros era muy importante que se diera lectura fidedigna al documento.

SEÑORA PRESIDENTA (Passada).- Agradecemos su concurrencia.

(Se retira de Sala la delegación de Impresos Vanni)

(Ingresa a Sala una delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Eduardo Bonomi, al Director Nacional de Trabajo, señor Julio Baráibar, y al doctor



Nelson Loustaunau, quienes han sido convocados para participar en la discusión que comenzó esta Comisión en torno al sistema de negociación colectiva en el sector privado.

Por este tema ya nos hemos reunido con la Cámara de Industrias del Uruguay. Al principio recibimos una solicitud de entrevista de las 24 Cámaras empresariales y realizamos una convocatoria en forma conjunta, pero luego nos enviaron una nota pidiendo que no fuera así. Entonces, nos reunimos con una delegación representativa de algunas de ellas hicimos llegar la versión taquigráfica de ese encuentro al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Cámara de Industrias y ahora cuatro Cámaras más nos han solicitado una entrevista.

Este proyecto de ley fue propuesto por el Poder Ejecutivo, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los distintos sectores que integran la Cámara de Industrias y la Cámara de Comercio tuvieron algunas reuniones y, con fecha 20 de mayo de 2009, manifestaron que el proyecto que está a estudio de esta Comisión violenta derechos constitucionales, convenios internacionales y, a su juicio, no pasaría el examen del Comité de Libertad Sindical de la OIT, y presentaron su denuncia ante la OIT.

Por eso es sumamente importante la concurrencia de esta delegación, y quizás no sea la única vez que nos encontremos para discutir este asunto.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Ya hemos venido varias veces por este tema, así que voy a plantear alguna respuesta a conversaciones que hemos tenido con distintos sectores empresariales y, sobre todo, a cosas que han manifestado, fundamentalmente en la prensa.



Se dijo que no hubo voluntad por parte del Poder Ejecutivo para discutir el tema. En la versión taquigráfica de las reuniones de esta Comisión consta que eso es exactamente al revés. Nosotros, desde el primer momento, mostramos voluntad a las cámaras empresariales de discutir un proyecto de ley de negociación colectiva no solamente ante este Ministerio, sino ante cuatro Ministros el de Ganadería, Agricultura y Pesca; el de Economía y Finanzas; el de Industria, Energía y Minería, y el de Trabajo y Seguridad Social, quienes recibimos a una delegación de las 24 Cámaras, representadas por seis de los Presidentes de esas Cámaras. Se manifestó la voluntad de discutir este tema a fondo, no por intermedio de los asesores, sino con los Presidentes de las Cámaras.

En esa oportunidad, tratamos un proyecto de ley de prevención de conflictos con el que discrepaban. Entonces, acordamos retirarlo e incluir la prevención de conflictos en un proyecto de negociación colectiva y discutir a fondo con las Cámaras.

Cuando se aprobó el proyecto de tercerizaciones, seis Presidentes de diferentes Cámaras llevaron en mano una carta; el que portaba la carta era el Presidente de la Cámara de Industrias, el ingeniero Diego Balestra. El día anterior concurrió una delegación de la Cámara de Industrias, integrada fundamentalmente por el señor Andrés Fostik y el doctor Miguel Oliveros. Ellos manifestaron que no estaban de acuerdo con el proyecto de ley de negociación colectiva, que tenía tres errores nos dijeron cuáles eran, y que si íbamos a hacer las cosas, había que hacerlas bien. Les dimos la razón y los corregimos.



Al otro día, cuando vino la delegación de la Cámara de Industrias, trajo una carta diciendo que se retiraban de la discusión del proyecto de ley de negociación colectiva, entre otras cosas, por esos tres errores o conceptos con los que discrepaban. Les mostramos que esos errores ya no figuraban más a partir de la intervención del señor Fostik, lo constataron y nos pidieron que les devolviéramos la carta. Así lo hicimos, pero volvieron dos días después con la misma carta, con la fecha cambiada, en la que se hacía referencia a los mismos errores que ya no existían y en la que anunciaban que se retiraban de las negociaciones. La razón por la que lo hacían era que el Poder Ejecutivo tenía derecho a cumplir sus compromisos y que ellos no querían entorpecer la discusión. Yo dije claramente que el borrador que les habíamos entregado, con las únicas tres correcciones que se introdujeron a partir de lo señalado por el señor Fostik, sería enviado al Parlamento como proyecto de ley de negociación colectiva y que de ahí en adelante la discusión se daría en el Parlamento, y no en el Ministerio, que era el titular de la iniciativa. Insistí varias veces en que era un error retirarse de la discusión, pero mantuvieron su posición de retirarse.

Entonces, no hubo falta de voluntad de discutir. La falta de voluntad estuvo expresada por seis Presidentes de Cámaras en representación de 24 Cámaras. Hago esta primera aclaración porque hoy se vuelve a insistir en que no hubo voluntad de discusión, y no es cierto.



Ellos hicieron la denuncia ante la OIT, con un proyecto que sabían que no era el que correspondía, porque los artículos 21 a 24 fueron retirados. Vine por lo menos dos o tres veces a la Comisión y lo manifesté tiene que figurar en la versión taquigráfica, el Presidente Tabaré Vázquez manifestó públicamente que eso se retiraba, y yo se lo comuniqué a las Cámaras. Entonces, eso no estaba en cuestión cuando enviaron el proyecto a la OIT.

Por otra parte, que lo hayan denunciado quiere decir que discrepan, pero no significa que tengan razón en el motivo de la denuncia. Nosotros ya respondimos largamente la denuncia. Pensamos que los argumentos son suficientemente sólidos y que las denuncias no tendrán consecuencias. Ayer recibimos una comunicación de varias denuncias que han quedado sin efecto; pensamos que esta también correrá ese destino.

La respuesta de la Comisión de Expertos va a ser tratada en el Comité de Libertad Sindical o en el Sector de Normas. Creo que el sector empresarial lo llevó a ambos lados, pero tenemos indicios de que este año no va a ser tratado en el Sector de Normas, sino que queda para el Comité de Expertos de noviembre, aunque puede no ser así. Tenemos dos respuestas, una con respecto a las ocupaciones, y otra con relación al carácter de la negociación colectiva. Y nosotros entendemos lo hemos dicho hasta el cansancio que el proyecto articula tres niveles de negociación. Un nivel es la fijación del salario mínimo nacional por decreto con consulta a las partes. Un segundo nivel, es la negociación por rama de trabajo, tripartita, con el esquema de los Consejos de Salarios, según la Ley de 1943 modificada en el proyecto, para discutir fundamentalmente el salario mínimo por categoría y el aumento salarial. Todo el resto de la negociación se haría en negociaciones bipartitas.



Nosotros planteamos que se haga por empresa; el resto son los planes de salud y seguridad, planes de capacitación, productividad, producción. Actualmente, se discuten entre las partes, en los Consejos de Salarios, sin votación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este no vota, y si hay acuerdo se incorpora al acuerdo de los Consejos de Salarios; después, se institucionaliza pero eso se viene haciendo por parte de algunos sectores por fuera de los mencionados Consejos. Luego, van al Ministerio y piden que se registre el acuerdo. Esto se ha hecho generalmente de forma bipartita, aunque se utilice el ámbito tripartito porque el Ministerio no vota en ese caso.

Si bien el sector empresarial en general reclama la negociación por empresa, hay Cámaras, por lo menos las cuatro de la construcción, que no quieren la negociación por empresa en su sector. Quieren la negociación por sector porque la otra opción les complicaría mucho. Pensamos que en ese punto habría que dar la opción, si es por acuerdo de partes, que se negocie por sector, no por empresa, porque hay cuatro Cámaras que reclaman precisamente esa posibilidad, rechazando la negociación por empresa. En el mundo de la construcción sucede lo mismo; aun en los países que tienen mayor flexibilidad en cuanto a la forma de negociación, la construcción negocia por sector. Esto no está puesto pero debería modificarse.

En general, estos son los temas que hemos manejado. Se puede profundizar bastante más en esto.



La Ley sobre Consejos de Salarios, que es en la que se apoya esto, existe desde 1943 y jamás ha sido considerada inconstitucional. La participación del Estado en la fijación del salario mínimo nacional y los salarios por categoría es una recomendación del Convenio número 131 de la OIT. Hemos sido observados como país por no cumplir con ese Convenio. Este proyecto recoge las recomendaciones del Convenio. Entonces, creo que es exactamente al revés; recoge las observaciones que se nos han hecho.

La Organización Internacional del Trabajo visitó Uruguay en noviembre de 1986, representada por una Comisión integrada por tres funcionarios: los señores Efrén Córdova, Ermida Uriarte y Arturo Bronstein, quienes realizaron un informe acerca de las relaciones de trabajo en el Uruguay. Ellos señalaron una gran cantidad de observaciones y todas tienen que ver con lo que recoge el Convenio. Plantearon el reconocimiento y representatividad de las partes, la obligación de negociar de buena fe.

Ha habido cuestionamientos, ya que se dice que se establece la obligación de negociar y el proyecto no establece la obligación de negociar, sino la obligación de negociar de buena fe, que es otra cosa. Está establecido claramente y existe dentro de las recomendaciones de la OIT la necesidad de negociar de buena fe, así como también la prohibición de prácticas desleales, identificación y articulación de los niveles de negociación que es lo que tratamos de hacer; hay tres niveles y los diferenciamos, articulándolos claramente,



fijación y lugar del plazo de las discusiones, formalidades del registro, estipulación de los efectos de los convenios y posible extensión de los mismos. Algunos de estos aspectos ya han sido recogidos, otros no.

Después, se establece por parte de las Cámaras empresariales que el proyecto no habla de la representatividad de las negociaciones. Se trata de un proyecto de negociación colectiva que refiere a la negociación colectiva; no habla de los derechos sindicales que figuran en otro proyecto de ley aprobado en el Parlamento, a partir de la iniciativa del Poder Legislativo, pues no tuvo iniciativa del Ejecutivo. Entonces, creemos que se confunde un poco. Se habla de establecer claramente los niveles y se dice, por ejemplo, que el proyecto de ley sobre negociación colectiva no reconoce el derecho a la propiedad. Este está establecido en la Constitución y está reglamentado por otras leyes. Por lo tanto, no tiene que hacerlo una ley de negociación colectiva. ¿Por qué tiene que referirse el proyecto de ley sobre negociación colectiva a la libertad de comercio e industria? Esto va por otro lado.

Estos son algunas de las cuestiones que se plantean.

Esta es mi intervención inicial.



SEÑOR LOUSTAUNAU.- En primer término, quiero comentar que uno de los motivos que generó incomodidad al Poder Ejecutivo es que se ha planteado que en Uruguay no existe diálogo social, no existe tripartismo. Esto no es lo que tiene presente ni el Ministerio de Trabajo y Seguridad social ni este propio Cuerpo donde diariamente se recibe innumerable cantidad de delegaciones, tanto del sector empleador como de los trabajadores. Al contestar la queja que los empleadores formularon ante la OIT, nosotros hicimos referencia a las principales normas sobre las que ellos entienden que se actuó sin tripartismo y sin que el Poder Ejecutivo los escuchara. Curiosamente, la propia doctrina que ellos citan para sostener que no existe tripartismo, en diferentes artículos que relevamos y agregamos, es de decir: "No, señores, estas normas fueron hechas mediante mecanismos de tripartismo y diálogo social".

En segundo lugar, quiero insistir en algo que comentó al comienzo de su exposición el señor Ministro. Este proyecto de ley tampoco escapó a esa política de tripartismo y de escuchar a las partes. Ellos dicen: "Este no es el tripartismo que plantea la OIT". Aclaro que la OIT no condiciona. El tripartismo y el diálogo social suponen escuchar las partes, suponen intentar levantar observaciones de las diferentes partes. El Poder Ejecutivo no se retiró de estas negociaciones; por el contrario, estimuló a las partes, especialmente al sector empleador a no retirarse de esto. Como explicó el señor Ministro, en dos oportunidades se presentaron cartas sucesivas diciendo que se retiraban de la negociación y el propio Secretario de Estado instó para que no lo hicieran.

Creo que el ámbito se lo hemos dado. También sabemos que no es solo ese el ámbito donde ha sido escuchado el sector empleador. Tenemos presente que si no nos equivocamos la semana pasada esta propia Comisión recibió al sector de los empleadores. Por lo tanto, no se puede decir que estos proyectos vinculados a la negociación colectiva, a la modernización del sistema de relaciones laborales en el Uruguay, se han dictado a espaldas de los empleadores. Esto es lo que de alguna manera molesta más al Poder Ejecutivo acerca de esta queja, y creo que debería molestarnos a todos puesto que no hemos actuado como un Estado totalitario, sino que hemos creado y recreado múltiples espacios de diálogo social y de tripartismo.

En cuanto al proyecto concretamente, quiero destacar que recoge innumerables recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; recoge la práctica que alientan los propios sectores profesionales, porque las modificaciones que el proyecto pretende introducir, por ejemplo, a la ley sobre los Consejos de Salarios, son las que nos sugiere la propia práctica y las que unos y otros han ido sugiriendo.



Parecería que es alarmante que el proyecto tenga o imponga la obligación de negociar de buena fe. Nosotros pensamos que en cualquier Gobierno democrático, en cualquier sociedad democrática, tal como dicen las propias recomendaciones de la OIT y los propios convenios internacionales del trabajo, la negociación colectiva debe ser de buena fe, debe estar presidida por la buena fe. Hemos recogido este principio; recogemos el derecho a la información, el derecho que tiene quien negocia a saber por qué le están prohibiendo o alentando en tal o cual sentido la negociación colectiva.

Entonces, nosotros no notamos un apartamiento real de todas estas recomendaciones.

En cuanto a un planteamiento que se hace central y al que también se refirió el señor Ministro de manera lateral, acerca de si se trata de un modelo dirigista, no es cierto que plantee ese modelo. Por eso se estimula el tercer nivel de negociación: la negociación colectiva a nivel de empresa. En ese nivel de discusión se da la libertad más amplia, la autonomía más amplia que nos podamos imaginar. Ahora bien, el Estado como señaló el propio Ministro sí debe velar por los salarios mínimos porque esta es una obligación emergente del Convenio número 131 de la OIT. El Estado está obligado a velar por esta y a hacerla cumplir. Por eso es que se salvaguarda ese segundo nivel de salarios mínimos a través de los Consejos de Salarios para dar cumplimiento a estas obligaciones, básicamente no solo de corte internacional sino también, de alguna manera, emanadas de nuestra propia Constitución y de la propia Ley Nº 10.449.

Por otra parte, vimos recientemente la memoria que va a presentar el Director General de la OIT en esta Conferencia. Nos llegó uno de los fundamentos. Allí decía especialmente que una de las formas para combatir la crisis mundial, especialmente para abatir los problemas generados con el empleo, es garantizar que los trabajadores tengan una participación adecuada de las negociaciones relativas a la determinación y a la protección de los salarios. También contribuirá en gran medida a abonar tanto las desigualdades de ingresos como los desequilibrios en la proporción entre los salarios y los beneficios de las empresas. El



proyecto pretende salvaguardar esto y garantizar un sistema de negociación colectiva permanente en materia de salarios mínimos y que no sea a la voluntad de cada gobierno que venga. Por eso es que, inclusive, se permite que cualquiera de las partes convoque al Consejo de Salarios y no que esté libre o al antojo del gobierno de turno. De esta manera se salvaguardaría esa obligación prevista en el Convenio Internacional número 131 y, además, se daría cumplimiento al mandato constitucional, como es la promoción de la negociación colectiva.

Me parece que el proyecto no tiene un apartamiento constitucional central pero, como todos, nos podemos equivocar. Hacemos hincapié e insistimos en que los planteamientos formulados por el sector empleador no sabemos si ante esta Comisión, pero sí ante el Comité de Libertad Sindical, basados en el proyecto que traía los artículos 21 a 24, no nos parece que sea una crítica absolutamente de buena fe, porque todos sabemos que el Poder Ejecutivo ha retirado los artículos relativos a la ocupación. El propio Presidente se comprometió ante los empleados a retirarlos y, reiteradamente, el Ministro ha insistido en ello en cuanto foro ha habido. El proyecto refiere exclusivamente a la negociación colectiva. No regula la huelga, no regula aspectos de la huelga, no regula aspectos de las organizaciones sindicales; exclusivamente, estatuye un sistema de negociación colectiva general. Además, como todo proyecto es susceptible de que este órgano lo modifique. Por eso nosotros defendemos esta idea básica.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Brevemente quisiera agregar que la discusión de este tema no empezó cuando nosotros elaboramos el proyecto de ley. Entre 1995 y 2000 en el propio Ministerio de Trabajo, cuando la titular era la doctora Analía Piñeyrúa, se discutió un proyecto de negociación colectiva creo que el Diputado Bentancor participó en esa discusión, no como Diputado sino como sindicalista y se llegó a un acuerdo con dos o tres puntos en discordia. Ese proyecto y esa discusión ya anticipan toda la discusión que podamos tener ahora. Es decir, nosotros no empezamos de cero, comenzamos de una discusión que el país, el movimiento sindical, los empresarios y los legisladores han vivido y conocen claramente dónde están las diferencias y dónde hay acuerdos. Uno de los puntos de diferencia era la obligación de negociar. Nosotros no formulamos la obligación de negociar sino que, de alguna manera levantamos esa diferencia por la obligación de negociar de buena fe.

Quería agregar eso, porque parecería que no hay debate en el país. El debate existe hace tiempo. Todos sabemos de lo que estamos hablando y, de alguna manera, nosotros no queremos pasar por la situación de darle largas a los asuntos para impedir que se puedan aprobar, replanteando discusiones que se han dado mil veces.

SEÑOR BENTANCOR.- No sé si es posible pero creo que sería bueno para los integrantes de la Comisión tener una copia de lo que se estaba planteando acá, de la propuesta que hace el Director de OIT, que siempre viene diferido a la mitad del transcurso de sus reuniones, y que es importante porque ya es un documento público. También sería conveniente que, de alguna manera, pudiéramos contar si es que existe con lo que ha sido la crítica de los empresarios o la denuncia de los empresarios.

Con respecto a esto me queda una duda. Yo no tengo referencia pero quizás se debe a mi ignorancia en los temas vinculados a la operativa de la OIT de que se presente una denuncia a un país, a un Gobierno en el sentido de un proyecto de ley. Porque si acá estuviéramos frente a una ley aprobada, del otro lado sí se tendría la posibilidad de presentar el proyecto o un hecho concreto como, por ejemplo, la movilización de determinados trabajadores si fuera del caso o la declaración de servicio esencial. Uno puede ir a la OIT y presentar o impugnar un decreto o ley, pero es raro, por lo menos para mí, impugnar un proyecto. Por eso pido a los señores que están acompañando al Ministro y al Ministro mismo que me den una explicación de cómo puede llegarse a esto, porque nosotros podemos aprobar la ley y modificarla, pero recién estamos carreteando, recibiendo a las delegaciones que se están anotando y está esperando afuera el PIT-CNT, por lo cual parecería ser un poco adelantado el criterio de los señores empresarios.

Como se ha dicho acá, participo totalmente, y creo que el diálogo social no es solo una virtud que haya tenido este Gobierno. El diálogo social existe desde mucho tiempo atrás. Como se mencionó, participamos en el diálogo social que convocó en el Gobierno del Doctor Sanguinetti, la Ministra de Trabajo, en ese momento Analía Piñeyrúa. Ha habido diálogo social permanentemente y ni qué hablar en este período. Yo creo que hay una mala interpretación de lo que es el diálogo social. El diálogo social es un instrumento, no es un fin en sí mismo, aunque ayuda a que las partes se pongan de acuerdo, pero tenemos que llegar a una solución. Por lo que han planteado algunas empresas, aquí se pretende que el diálogo social es válido cuando todas las cosas que uno plantea en ese diálogo salen aprobadas. Realmente es bastante insólita la postura que tienen algunos sobre la concepción de lo que es diálogo social. Más allá de convocar el diálogo, allí se enriquecen las posturas que originariamente hayan salido del Poder Ejecutivo o del Parlamento, se tienen en cuenta las cosas valiosas, pero luego alguien tiene que resolver. Quizás eso es lo que se está extrañando aquí, que en determinados períodos había diálogo social, pero podía hacerse eterno sobre la base del no acuerdo de las partes. Entonces, tenía que haber una autoridad que dijera: "Bueno, señores, hasta aquí llegamos, vamos a resolver"; de alguna manera, eso es lo que se está extrañando. Creo que acá hay una cuestión de buena fe, pero deberíamos reafirmarla.

Estábamos conversando recién con la señora Presidenta acerca de que acá se ha dicho en más de una oportunidad está en la versión taquigráfica, lo conocemos nosotros en la bancada de Gobierno, pero, sin duda, lo conocen los representantes de la oposición que este proyecto de ley ya no es exactamente el que se presentó, sino que tiene un par de artículos menos allanándose a quitar del medio una situación que era la de la prevención de los conflictos. Ese era el titular, pero básicamente tenía que ver con las ocupaciones, con la libertad de trabajo y todo ese tipo de cosas. Está claro que se sacó. Pero yo diría que hoy aquí mismo deberíamos resolverlo como Comisión, porque parecería que estuviera faltando un procedimiento legal por encima de la buena fe de las partes que estamos discutiendo. Hace falta el aspecto formal. Démosle la formalidad ya mismo. No hablemos más de un proyecto de tantos artículos, sino de cuantos. Pero yo no diría que lo hiciéramos como una cosa nueva, porque hay una cuestión en la OIT. No; yo emplearía el término "reiteramos" o "volvemos a repetir" por no decir cuántas veces que el proyecto de ley ya no cuenta con los artículos 21 a 24, porque se ha dicho en reiteración real las veces que el Ministro ha venido, y ha venido muy frecuentemente. Lo hemos estado manejando e incluso diciéndoselo a los propios empresarios, y se insiste en un proyecto de ley que ya no es tal. Puede ser que lo siga siendo desde el punto de vista formal, y entonces corrijamos esa formalidad y resolvamos hoy mismo esa situación de cambio.

Por último, quiero decir que, de alguna manera, la obligación de negociar queda saldada porque es de buena fe, más allá de que como legislador contravenga o no el tema de la OIT. Yo me inclinaría porque fuera la obligación de negociar a secas. No obstante, si eso ayuda, dejémoslo así, que es una frase o una aseveración importante, pero que lleva implícito la obligación de negociar. Entonces, si se dice obligación de negociar de

buena fe, nadie negocia de buena fe si no negocia. Por lo tanto, si se trata de un juego de palabras con el cual estemos igualmente incluidos dentro del marco que alguien pudiera impugnar, hagámoslo así. Desde mi punto de vista, seguiremos recibiendo a las delegaciones; hay cuatro. Debemos dejar bien aclarado que, en principio, era veintitrés las organizaciones que nos habían pedido la entrevista. Luego se optó por un mecanismo de una por una y, en general, estamos recibiéndolas a todas. Pero, atención, vamos a dejar claro lo conversamos hace unos días con el doctor Balestra en una reunión privada cuántas son las que quieren ser recibidas. ¿Diez, quince? Bueno, muy bien, tomemos un día a la semana y recibamos a las quince. No se trata de que aquí estemos en un juego de dilatoria en el cual podríamos pasarnos hasta el día del arquero si es que existe recibiendo delegaciones que, por otra parte, tienen un núcleo central de tres o cuatro temas que, como se ha dicho acá, ya vienen de vieja data. Hace quince años que vengo sintiendo sobre los temas de negociación colectiva tres o cuatro puntos, que si bien reconozco que tienen importancia, no se ha variado el repertorio. Por lo cual, debemos poner fin a esa situación. En lo personal y representando a la bancada, digo que tenemos el compromiso de saldar esta ley en esta Administración, y en ese sentido vamos a hacer todos los esfuerzos, porque consideramos que es una buena ley, que es un avance, que podrá ser perfectible o mejorable, que hay que confrontarla con la realidad, pero que está asentada en la buena fe.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Muchas gracias por su concurrencia, señor Ministro. En las distintas polémicas que hemos tenido en los últimos tiempos con diferentes actores sociales y políticos, siempre hemos reconocido la voluntad que han tenido usted y su equipo en cuanto a recibirnos y dialogar. Esto no quiere decir que coincidamos sobre el fondo del asunto, pero aceptamos que siempre hemos tenido la posibilidad de dialogar sobre este tema.

Tengo discrepancias con el proyecto; me deja dudas, sobre todo por algunos de los temas que se han expresado acá.

Es cierto que se retira el tema de la ocupación, pero también lo es que al retirarse, esto queda regulado por un decreto. No vamos a discutir una vez más lo hemos hecho durante los últimos cuatro años, pero al quedar regulado por un decreto se genera una situación de desamparo jurídico en la cual en forma inconstitucional se permite una ocupación, entendiendo que es una extensión o aplicación del derecho de huelga, lo que no compartimos, y una vez más lo queremos expresar. Es uno de los temas importantes del proyecto. Yo apostaría a que el texto fuera claro, se regulara y se dijera claramente que no está permitida la ocupación.

Me parece que ese sería el camino, pero sé que políticamente no es la posición de la mayoría. Estoy seguro de que llegado el momento no se van a tener en cuenta nuestras opiniones y se va a votar, como corresponde a la democracia, de acuerdo con lo que opina la mayoría, que en este caso no va a aceptar esta propuesta que nosotros hacemos.

La otra cosa que me parece importante destacar es que cuando se regula la negociación colectiva, se debe buscar un determinado equilibrio que yo no encuentro, más allá de que me parece que la creación de determinados organismos, que son amplios y que no favorecen demasiado a la generación de espacios que solucionen los conflictos, únicamente conducirá a ámbitos burocráticos. Yo creo que ya no desde el período que señalaba el Diputado Bentancor sino desde mucho antes, desde la salida de la dictadura en el Uruguay, desde las primeras conversaciones que se hacían en el Parque Hotel, este ha sido un tema recurrente entre trabajadores, empresarios y los gobernantes de turno.

Tres han sido los factores que han dividido: uno de ellos ha sido la obligación de negociar, otro, el derecho a la información para quienes están negociando y el otro, la paz sindical. Creo que acá están resueltos dos de los temas, pero no el último que mencioné. Me parece importante incluir una norma vinculada a lo que pueda significar la paz sindical. En la concepción que nosotros tenemos de las relaciones laborales, nos parece que no hay que fomentar ni el enfrentamiento ni el conflicto sino que se debe buscar las formas de solucionar los conflictos de manera tal que estén regulados.

Quiero ser absolutamente franco: creo que hay que cerrar las vías para que no haya dificultades en las relaciones entre trabajadores y empresarios sobre temas que están regulados en los convenios. Eso no lo veo resuelto aquí. Me parece que dentro de un convenio que se ha negociado y por el que se da soluciones, debería incluirse una cláusula que asegure la paz sindical para este tema.

Es todo lo que quería decir; el debate podría ser muy largo, pero no pretendemos extenderlo.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Agradecemos la presencia del Ministro y de la delegación, con quienes hemos tenido diálogo a lo largo de todo este tiempo.

No quiero ser reiterativo sino solo dejar sentados los temas en los que uno tiene posición tomada y, sobre todo, quiero hacer una reflexión, aunque capaz que después de que la diga, me arrepiento

El Uruguay tiene una larga historia en las relaciones laborales. En esa larga historia hemos tenido procesos en los que tal vez demostró más madurez de la esperada por los años institucionales que tenía como país. A veces es una percepción personal me parece que en el mundo de hoy estamos atravesando una adolescencia a nivel de relaciones laborales, o tal vez no mostramos la madurez que deberíamos, o quizás el Uruguay no sea tan maduro políticamente como creemos.

Creo que, a veces, cuando nos miramos en el espejo, pensamos que somos más de lo que realmente somos. Esa es una reflexión personal. Lo veo con todo el lío de las ocupaciones. Lo veo cuando un integrante del Directorio del PIT-CNT dice que si gana determinado partido político le van a hacer la vida imposible. También lo veo en algunas manifestaciones del sector empresarial cuando plantean que no hubo diálogo y nosotros sabemos que lo hubo; tener un diálogo no es llegar a un acuerdo. Entonces, veo que la situación actual es más de adolescencia política que de madurez política.

Creo que sacar el tema de las ocupaciones fue un error. No es que esté en contra de las ocupaciones; tal vez frente a un "knock out" patronal esté de acuerdo con que se ocupe la planta. Con lo que no estoy de acuerdo es con que se ocupe primero y después se negocie y con que la ocupación no genere la posibilidad de que quien no esté a favor de la medida no pueda entrar a trabajar y que el empresario, legítimo dueño de la empresa, tampoco pueda ingresar.

Creo que fue un error sacar eso, así como lo es el Consejo Superior Tripartito. Sinceramente, me parece corporativo y de corte fascista. Yo estoy en contra de organismos burocráticos que lo único que generan es que nadie tenga la responsabilidad y corporativismo, teniendo en cuenta el daño que le ha hecho al país toda esa discusión corporativa.

Hechas estas apreciaciones, que hemos formulado varias veces, lamento darme cuenta de que la decisión es que esto hoy sale o sale. Está bien; es verdad lo que dice el Diputado Bentancor; en algún momento hay que tomar decisiones y me parece bien porque el Gobierno y el Poder Ejecutivo fueron electos para eso; para eso la ciudadanía les ha dado las mayorías necesarias.

Creo que forma parte de lo que digo en cuanto a que no hay madurez política. Este es un proyecto que debería aprobarse con otras mayorías, pero, lamentablemente, dependiendo de los resultados electorales, a algunos artículos les veo corta duración y eso no es bueno porque las relaciones laborales deberían ser parte de una política de Estado en la que sea quien sea el que gobierne, haya una estabilidad que permita a todos los uruguayos mirarnos con otra cara.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Brevemente, quiero decir algo por lealtad.

Sinceramente, tengo la sensación de que se hace esto porque hay una volcada decisión del Ministerio en cuanto a favorecer notoriamente al movimiento sindical en la relación laboral en vez de mantener el equilibrio, pagando una cuenta electoral pasada y futura por el año que está en curso.

Solo quería expresar eso, porque lo he dicho en otras oportunidades y lo quería señalar en presencia del señor Ministro.

SEÑORA PRESIDENTA.- Antes de dar la palabra al Diputado Bentancor, quiero decir a los miembros de esta Comisión que también son importantes las respuestas que nos dé el Ministerio.

SEÑOR BENTANCOR.- Creo que estamos en la teoría del péndulo, esa de la que se ha hablado más de una vez. Se dice que el péndulo estaba inclinado hacia un lado en otras Administraciones, y que llega una Administración progresista y se corre totalmente hacia el otro lado, hacia el lado de los trabajadores.

Creo que los legisladores podemos coincidir en que no ha sido el interés de este Gobierno proceder en ese sentido; más bien es al contrario. Los que estamos trabajando acá y de buena fe hemos querido llevar el fiel de la balanza al medio y darle un equilibrio a las cosas. En más de una oportunidad hemos señalado, cuando votamos normas y hacemos los informes en el Plenario, que no solo se trata de otorgar derechos a los trabajadores sino también al gremio de los empresarios. Y así como se conceden libertades y derechos, al mismo tiempo se tiene el requerimiento de que las partes cumplan con las obligaciones del caso. Es así que no llevo tan fácilmente eso de que tenemos un compromiso en cierto sentido.

En todo caso, si hay un compromiso, es programático. Desde siempre pensamos así y a la postre hemos tomado para base de muchas de las leyes como ustedes saben documentos de la propia OIT que casi se han traducido en ellas. Si se lee algunas de las leyes aprobadas en este Período, se notará que se ha hecho la traducción fiel, en muchas de sus partes, de convenios suscritos con la OIT hace decenas de años. Entonces, por ese lado, no nos sentimos aludidos y discrepamos con lo expresado.

Por el otro, con respecto a que ya es una cuestión tardía y que lo ideal sería elaborar una política de Estado, estamos de acuerdo. Lo que pasa es que ya han transcurrido unos cuantos años de democracia y hemos discutido, como bien decía el Diputado Iturralde Viñas, desde el primer Gobierno de Sanguinetti o desde antes, desde las reuniones previas de la CONAPRO, una cantidad de temas que no se solucionaron. Bueno; es hora de que se solucionen. Y si eso se hace en este período, creo que le hacemos un bien a la ciudadanía porque eso va a formar parte de lo que tendrá entre manos para resolver, nada más y nada menos que la continuidad o no del actual Gobierno

Habrá quienes pongan esto entre las cosas negativas y piensen: "¡Qué ley horrible aprobó este Gobierno!". Entonces, servirá para acusar al Gobierno de lo que crean conveniente acusarlo. Por el otro lado, si esta ley se promulga antes de que finalice esta Administración como queremos, estaremos los que la defenderemos. En definitiva, es la ciudadanía la que manda en esto y me parece bien que este proyecto se apruebe ahora y no dejarlo para otro momento.

SEÑOR LOUSTAUNAU.- Solo quería aclarar lo que decía el Diputado Bentancor con relación a si los organismos de contralor de la OIT podían hacer observaciones sobre proyectos.

Le confieso, señor Diputado, que cuando me llegó la queja, me llamó la misma atención que a usted. Dije: "¡Caramba! ¿Es tan amplia esta potestad que puede intervenir o hacer una observación cuando existe un proyecto de ley que aún no ha tenido una profusa discusión parlamentaria?". Le soy honesto: me llamó a perplejidad el tema.

Estrictamente, en los estatutos, en los ordenamientos que regulan a la Organización Internacional del Trabajo no existe nada. Por tanto, me vi obligado a consultar los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical. Honestamente, encontré solo un caso que se había presentado hace muchísimos años contra el Gobierno de Bolivia, también por un proyecto de negociación colectiva. La queja del sector empleador prosperó y a partir de ese momento en ese país no se planteó ningún otro proyecto de negociación colectiva.

O sea que desde el punto de vista formal podría decir que es una práctica que ha utilizado la Organización. Desde el punto de vista no formal, tengo algún reparo porque entiendo que es un instrumento que se está elaborando por parte de un organismo democrático de uno de los países miembros de esta Organización. Lo concreto es que sí ha ocurrido. Lo digo como garantía de que estamos hablando de algo posible.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Es cierto que estamos resolviendo sobre este proyecto en año electoral, pero nosotros lo presentamos en 2006. Si llegó hasta el año electoral fue por la dilatoria que le dio, fundamentalmente, el sector empresarial. Y si como resultado de las dilatorias llegamos al año electoral y no se resuelve, creo que sería mucho peor que resolverlo. Por vía de las dilatorias empezaron con la afirmación de que el Gobierno tenía derecho a plantear aquellos proyectos que dieran cuenta de sus compromisos anteriores electorales; lo que anunció lo cumple. Por eso no querían interferir en la discusión, pero llegamos al año electoral y se dice no solo que estamos en año electoral, sino que por eso queremos resolver a favor de los trabajadores.

Yo quiero decir que al Gobierno le interesa y se compromete fundamentalmente con el trabajo, y no necesariamente con los trabajadores. En ese compromiso con el trabajo pretende que a todos los actores,

trabajadores y empleadores les vaya bien. Ese es el compromiso que tiene el Gobierno. Y en este año electoral, hace una o dos semanas atrás, ante un problema de interpretación de un convenio entre trabajadores y empleadores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolvió a favor de los empleadores y no de los trabajadores, como debería haberlo hecho, si era interés del Gobierno quedar bien con los trabajadores, según lo manifestado por el señor Diputado Iturralde Viña.

(Interrupción del señor Representante Iturralde Viñas)

—— La inmensa mayoría de los convenios alcanzados en los Consejos de Salarios se obtuvieron por consenso. Cuando no hubo consenso, que se resolvió por mayoría en las tres rondas, hubo aproximadamente 50% de votaciones con los trabajadores y 50% con los empleadores. La excepción que confirma la regla es que la mayoría de las veces se logró un acuerdo.

Nosotros hablamos del Consejo Superior Tripartito. Desde el primer Gobierno de Julio María Sanguinetti se hablaba del Consejo Superior de Salarios, que surgió de los acuerdos de la CONAPRO. Lo único que nosotros hicimos fue cambiar de Salarios por Tripartito, pero el concepto es el mismo. No es un invento nuestro, viene de tiempo atrás, y el primero que lo aplicó fue el doctor Julio María Sanguinetti. Para nosotros esto no tiene ninguna connotación que lo haga preocupante.

Ahora me voy a referir a las ocupaciones. Yo estaba en Ginebra cuando los empleadores se reunieron con el Presidente y le pidieron que sacara lo referente a las ocupaciones. Dos veces hablamos por teléfono desde Ginebra y resolvimos retirarlo. Con el doctor Zapirain pensábamos en ese momento también estaba en Ginebra que lo más sano era que lo referido a las ocupaciones quedara para el próximo Gobierno. Sea quien sea al que le toque gobernar, que lo discuta el primer año y que lo resuelva el Parlamento. Pero hete aquí que el sector empleador le pidió al Presidente que derogara el decreto. A nosotros nos preocupa esa situación, porque sin decreto quedamos bastante mal parados. Entonces, planteamos que si se derogaba el decreto deberíamos instrumentar un proyecto de ley, y anunciamos que formularíamos uno.

Nos convocó el sector empleador, las veinticuatro Cámaras, y nos pidieron que dejáramos el decreto, que no hiciéramos una ley y coincidiendo con lo que pensábamos con el doctor Zapirain que lo resolviera el próximo Gobierno. Faltan nueve meses para que asuma el próximo Gobierno y resuelva el tema. Si nosotros debemos resolver, ustedes ya saben qué vamos a hacer.

Entonces, sin importar a quién le toque gobernar ni las mayorías que haya en el Parlamento, el primer año demos una discusión más amplia y resolvamos el tema. Pero en la medida en que el propio sector empleador nos pide que no hagamos una ley, que lo dejemos para el próximo Gobierno otro indicador más de que existe el diálogo social, les hacemos caso. Nosotros íbamos a proyectar una ley y no esperar al próximo Gobierno.

Para ir más lejos, quiero decir que la Cámara de la Construcción fue la que fundamentó la necesidad de dejar sin efecto el decreto. Nosotros tomamos el consejo y dejamos el tema para que lo resuelva el próximo Gobierno, si bien quisimos resolver de acuerdo con lo que pensamos.

Quiero dejar constancia de que lo que pensamos no es la discusión que hemos tenido en cada ocupación que hubo, donde en vez de discutir cada ocupación y poder decir sí o no a lo que acaba de decir el señor Diputado Hackenbruch Legnani, que quizá sea lícita esa ocupación, discutimos si corresponde o no la ocupación como forma de la huelga. Es decir, discutimos teoría y no la ocupación. Nosotros hubiéramos querido discutir cada ocupación, pero no nos dejaron, porque cuando se planteó el tema en el campo de la teoría respondimos en ese campo.

Yo comparto que hubo una cantidad de ocupaciones absolutamente equivocadas, que empezaron al revés y que comprometieron el conflicto y la credibilidad de los trabajadores. Pero no pudimos discutir eso; tuvimos que discutir la teoría de las ocupaciones

(Se retira de Sala el señor Representante Iturralde Viñas)

SEÑOR BARÁIBAR.- El señor Ministro completó alguno de los aspectos en los que yo quería entrar.

Aprovecho esta oportunidad para saludar a la señora Presidenta y a los señores Diputados.

Una de las razones por las que pensaba pedir la palabra es para referirme al año electoral. Yo creo que esta denuncia que se ha hecho a la OIT no se hubiera presentado de no estar en año electoral. ¡Hay que leer esa denuncia! Muchas veces se dice que el diablo metió la cola, pero acá el que metió la cola no fue el diablo sino algún discípulo de Goebbels, quien decía: "Miente mil veces, que algo quedará".

Realmente, es vergonzosa la denuncia que se hizo a la OIT. A modo de ejemplo, voy a mencionar una constatación y no hay más que comprobarla. El señor Presidente de la República comentó a los integrantes de las Cámaras que se retiraban los cuatro artículos que correspondían y eran objetados. La denuncia se basa en los cuatro artículos que el Presidente de la República ya había anunciado que se iban a retirar, y que ya se habían retirado el proyecto de ley.

Digo esto a modo de ejemplo. Creo que hay muchos más; habría que leer punto por punto. Les recomiendo a todos los aquí presentes que lean la denuncia que se hizo a la OIT; todos nosotros vivimos en este país, pero vivimos intensamente las relaciones laborales y sabemos que la gran mayoría falta a la verdad. Quería hacer esta aclaración a propósito del comentario que hubo en cuanto a que estamos en año electoral.

Como integrante de este equipo de Gobierno, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siento orgullo de haber actuado con la mayor equidad en todo momento. Las pruebas a las que se refería el señor Ministro están en los resultados de las rondas de los Consejos de Salarios, pero también en las negociaciones en cada caso. ¿Por qué lo hemos hecho? Porque nosotros sabemos que hay actitudes del movimiento sindical que no son las correctas, como ya lo dijo el señor Ministro. Pero no solo en lo que tiene que ver con las ocupaciones, sino en un montón de situaciones en las que, precisamente, trabajamos intensamente por el bien del relacionamiento laboral.

Este es un país que para desarrollarse y crecer económicamente necesita tener buenas y fuertes empresas. Las empresas son las ruedas del desarrollo de este país. Mal haríamos en este Gobierno si tratáramos de destruirlas o debilitarlas. ¡Todo lo contrario! Queremos fortalecerlas. Y queremos un relacionamiento laboral en el que sean considerados los trabajadores; no que se les dé gestión, sino que se les considere. Ese ha sido el proyecto y en esa línea hemos trabajado. Tengo el altísimo orgullo de que todo el equipo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social trabajó de esa forma y con ese objetivo.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quisiera solicitarles que nos envíen la denuncia enviada a la OIT por los empresarios.

SEÑORA PRESIDENTA.- Desde la Presidencia le vamos a solicitar al Ministerio lo que ha pedido el señor Diputado Hackenbruch Legnani, para poder tenerlo en la Comisión.

Queremos hacer nuestras las palabras del señor Diputado Bentancor y creo que vamos a tomar el planteo que ha realizado en la Comisión para poder darle el sentido de lo que ha sido manifestado por el propio Presidente de la República y por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en estos días, convocar a una Comisión para darle, como corresponde, la aprobación al proyecto en general y al planteo que hay en cuanto a que los artículos 21 al 24 no están, darle la formalidad dentro de la Comisión.

Sabemos que en pocos días el señor Ministro viajará a Ginebra. En otras oportunidades en que concurrió a la Asamblea de la OIT luego ha venido a la Comisión a informarnos. Por lo tanto, le solicitaríamos que cuando pueda venga a darnos los datos sobre esa Asamblea.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Sí; lo haré con gusto.

No tengo ningún inconveniente en enviar la denuncia que me solicitan y la respuesta, pero quiero aclarar que la respuesta aún es preliminar. La hemos mandado para que la tenga en cuenta el comité de expertos, pero vamos a profundizarla más. Cuando hagamos la respuesta formal ante el organismo que corresponda, vamos a perfeccionarla.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos a todo el equipo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Se retira de Sala la delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) (Ingresan a sala representantes del Plenario Intersindical de Trabajadores, PIT-CNT)

—— La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación del Plenario Intersindical de Trabajadores, PIT-CNT, compuesta por la doctora Rosario Oiz y los señores Marcelo Abdala, Pablo Salomé y Milton Castellanos.

En cuanto al tema que nos convoca, les hemos enviado las versiones taquigráficas de las sesiones en las que se han tratado distintos aspectos el proyecto de ley sobre negociación colectiva en el sector privado. La voluntad de los Diputados de la bancada de Gobierno es aprobarlo en Comisión y darle media sanción el próximo mes. Por ello, nos interesa conocer la visión de los trabajadores sobre esta iniciativa.

Por otra parte, como en estos días me preguntaron qué había pasado con la media sanción de la iniciativa sobre negociación colectiva en el sector público, quiero decir que ayer me informaron supongo que esto es correcto que el próximo martes se trataría en el Senado y que se aprobaría tal cual salió de la Cámara de Diputados. Nos parecía oportuno que ustedes estuvieran al tanto de esto.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quiero aclarar que el Senado no va a tratar todo el proyecto de ley de nuevo, sino que aceptará o no las modificaciones que hizo la Cámara de Diputados. Por lo tanto, se supone que el proceso va a ser muy rápido.

SEÑORA PRESIDENTA.- La modificación tiene que ver con la inclusión de los trabajadores municipales en la negociación colectiva.

SEÑOR CASTELLANO.- Agradezco a la Comisión por recibirnos.

Creo que es trascendente que se esté analizando este proyecto de ley. Para el movimiento sindical, esta es la iniciativa más importante que ha discutido el Parlamento Nacional en su historia, después de la ley que creó los Consejos de Salarios en 1943. Es el principal instrumento que debe regular las relaciones laborales en nuestro país.

El movimiento sindical siempre ha dicho que tuvo mucho que ver con la instalación de los Consejos de Salarios en el año 1943. Tal es la importancia de esa ley que la mayoría de nuestras organizaciones sindicales tienen el mismo formato de clasificación por sectores y por rama de actividad. Más allá de los años transcurridos, si será importante esa norma, que con todos los defectos que puede tener, matiz más o matiz menos, al día de hoy es la que está regulando las negociaciones colectivas.

Por lo tanto, una iniciativa que formalice y actualice el marco de las normativas de las relaciones laborales nos parece un hecho trascendental. Como central sindical hemos venido muchas veces al Parlamento a discutir distintos proyectos de ley. Hoy venimos a analizar la ley más importante desde nuestro punto de vista.

Creemos que esta norma es importante, sobre todo, después del proceso, que para nosotros fue nefasto, de desregulación laboral que vivió el país, fundamentalmente, desde 1990 hasta 2005, y que llevó a que las relaciones laborales entraran en un proceso de precarización que no solo perjudicó las condiciones de trabajo y el salario sino también el empleo, llevándolo a empresas unipersonales y a tercerizaciones.

Nos parece que la norma que hoy está discutiendo el Parlamento Nacional es trascendental para fijar la perspectiva de lo que deben ser las relaciones laborales en el Uruguay a futuro. En nuestros congresos y declaraciones hemos insistido en que Uruguay debe apuntar a un proyecto estratégico, productivo, de desarrollo nacional, que posibilite posicionarlo a través de la calidad del trabajo. Creemos que el trabajo debe ser el centro del desarrollo de nuestro país; nos referimos al trabajo productivo, al trabajo calificado.

Un proyecto estratégico de estas características no se puede sustentar si no hay desarrollo de las negociaciones colectivas y si no hay desarrollo de las condiciones que allí se discuten. Para lograr el desarrollo productivo y el desarrollo como país, Uruguay debe incluir cualquiera sea el escenario una ley de negociación colectiva que dé el marco necesario para avanzar en esa dirección.

Por eso, en primer lugar queríamos reflexionar sobre la importancia de esta iniciativa para los trabajadores, para el sistema democrático y para el país en general.

Queremos hacer referencia a algo que para nosotros es muy importante: la urgencia de aprobar este proyecto de ley. No se trata de una iniciativa menor. Además, esta es una norma que se discute desde hace muchísimos años en el país; fácilmente hace veinte años que se vienen instalando comisiones de distinto tenor, en distintos momentos políticos, en distintas Administraciones. Por lo tanto, creo que ya se ha hecho el debate y tenemos la experiencia suficiente como para que el Parlamento tome una resolución y vote un proyecto de ley en este sentido.

Además, es urgente porque en esta etapa es imperioso consolidar los avances en la regulación de las normas laborales. Inclusive, en forma satisfactoria y más allá de matices, los distintos precandidatos a la Presidencia han dicho de una manera u otra que lo relativo a los consejos de salarios, que es el corazón de este proyecto, debería mantenerse.

Como decíamos, para los trabajadores es muy importante tener en cuenta que, independientemente de que sea un año electoral y que todo el mundo esté pensando en el país de los próximos cinco o diez años, hay cosas que se pueden resolver ahora porque hay tiempo y ya se ha debatido lo suficiente como para hacerlo. Sería muy importante que el Parlamento en esta Legislatura, en estos pocos meses que quedan, aprobara la ley de negociación colectiva. Nosotros vamos a empujar lo más que podamos para que así sea. En ese sentido, nuestra máxima autoridad, la Mesa Representativa, ha resuelto convocar a todos los trabajadores para cuando el plenario de la Cámara de Diputados discuta este proyecto de ley. Pero no lo hacemos solo para hacer presión, sino porque para los trabajadores esta es la ley más importante. Una ley de estas características no se puede aprobar en el vacío de la Cámara, sino que debe contar con el apoyo de todos los trabajadores que podamos concentrar y convocar como central sindical.

Reitero, entonces, que queríamos plantear la urgencia del tratamiento de este proyecto de ley. Esto no significa negar la soberanía del Poder Legislativo, sino que es un reclamo que hacemos como trabajadores.

El proyecto que presentó el Poder Ejecutivo recoge en gran parte el proceso de estos últimos veinte años de debate de la negociación colectiva. También recoge algo aún más importante: la experiencia de los uruguayos en las relaciones laborales y en la negociación colectiva. La experiencia indica que en Uruguay la negociación colectiva es tripartita como base, como corazón, como cimiento.

Por lo tanto, para nosotros este proyecto es bueno porque recoge básicamente la experiencia del Uruguay; hoy podemos afirmar que acordamos con él en forma general. Recoge el nudo central de la negociación: el "tripartismo", como lo define la OIT. |

Compartimos aspectos fundamentales como la obligación de negociar, que no es la obligación de acordar. La obligación de negociar es un aspecto fundamental. Nos eximen la historia y la estadística, más argumentos que esos no son necesarios. Los convenios colectivos de 2000, 2002, 2003 y los actuales alcanzan para demostrar la importancia de la obligación de negociar.

También compartimos negociar de buena fe, en el marco de la comunicación y de la información, el criterio de las negociaciones en niveles y articuladas, y la creación del Consejo Superior Tripartito. Es decir que creemos en algunas cosas medulares que tiene este proyecto y las reafirmamos.

Independientemente de eso, creemos que habría que corregir algunos aspectos y eliminar otros. Nos parece que no corresponde que este proyecto incluya el Capítulo V, "Prevención y Solución de Conflictos". Para el movimiento sindical, la relación tiene que ser autónoma y que las partes se regulen según la experiencia histórica del país. Compartiendo en general el proyecto, creemos que el Capítulo V debería quitarse, porque una cosa es la negociación colectiva y otra los derechos fundamentales que tienen que ver con los derechos constitucionales de huelga y de las organizaciones sindicales.

También creemos que habría que precisar algunos otros artículos, no tanto porque no estén claros, sino porque las relaciones laborales se dan en lugares tan amplios como miles de empresas del país.

Por ejemplo, el artículo 12, que enmarca la competencia de los Consejos de Salarios y modifica la ley de 1943, dice a texto expreso que fijarán los salarios mínimos; eso está bien, pero no está completo en relación a

lo que históricamente los Consejos de Salarios han fijado. En cualquier Administración y en cualquier época, cada vez que se negocia, los Consejos de Salarios incluyen una cláusula que apoyaban todos los actores, no solo los trabajadores, sino también los empresarios que establece que, sin perjuicio de los salarios mínimos fijados, ningún trabajador podrá recibir un aumento inferior a tanto. Eso es porque los trabajadores pueden convenir con sus empleadores salarios diferenciales en algunos lugares. Por ello todos los Consejos de Salarios incluyen esa cláusula. Además, en Uruguay tenemos el factor inflacionario que actúa a distintos niveles. Entonces, con relación a los salarios mínimos debería decir "salarios y ajustes mínimos". Se deberían incorporar los aspectos básicos que tienen que ver con lo que hoy es natural en cualquier circunstancia. La Comisión puede tomar cualquier convenio colectivo, los de 1968 o de 1969, los de 1985 a 1990, o los de 2005 a la fecha la última etapa en que funcionaron los Consejos de Salarios y advertirá que todos incluyen esa cláusula. Se debe evitar confusión y que esto quede bien claro en una ley que va a tener un uso muy amplio en todo el país.

También nos preocupan aspectos relacionados con los descuelgues. Quizás habría que ser más precisos en la redacción. Es cierto que a veces es necesario ajustar a la baja algunos rubros salariales. La experiencia lo ha demostrado y los trabajadores hemos sido los primeros que hemos buscado, muchas veces en defensa de nuestras fuentes de trabajo, ajustar aspectos de los salarios. Sin embargo tiene que quedar claro que estos ajustes tienen que darse en el nivel de negociación superior que otorgue las garantías y la transparencia necesarias.

En cuanto a la vigencia de los convenios, hemos tenido problemas en el momento de suscribir acuerdos, porque hasta que no se publican en el "Diario Oficial", no tienen vigencia; muchas veces eso ha generado enormes dificultades y situaciones conflictivas en forma artificial porque no se paga en fecha y después hay que pagar una retroactividad. Pensamos que en el artículo correspondiente habría que incorporar que entran en vigencia no en el momento de su publicación o de su registro, sino desde su firma. Quizás pueda parecer un tema menor, pero sin ir más lejos, tenemos la experiencia de la última ronda de negociación donde la vigencia se extendió y se llevó a diciembre, cuando la retroactividad era a julio; hubo casos en que en diciembre todavía no estaban las publicaciones y eso generaba problemas no solo para los trabajadores, sino también para los empresarios que después tenían que hacer fuertes erogaciones.

SEÑOR ABDALA (don Marcelo).- Coincido con la intervención de mi compañero, Milton Castellanos, que expresó la opinión de nuestra Central tanto sobre el contenido del proyecto como sobre la necesidad de que la Comisión le dé un tratamiento acelerado para que pueda ser aprobado en la forma más urgente posible.

Quiero hacer algunos comentarios. El primero tiene que ver con un fundamento muy utilizado en los años noventa y que, al menos desde la perspectiva del movimiento sindical, es necesario desmitificar. Cuando en los años noventa reclamábamos la necesidad de poner en funcionamiento los Consejos de Salarios y de que fuera discutida una ley de negociación colectiva para mantener el estado de cosas vigente, se fundamentaba que el Estado no debía intervenir en la negociación, en salvaguarda o en defensa de una presunta autonomía colectiva de las partes. El razonamiento desde el punto de vista formal es que si una organización de empleadores o una patronal concreta y una organización de trabajadores perfectamente pueden desarrollar la negociación colectiva, no es necesaria ninguna herramienta jurídica, administrativa ni ningún tipo de intervención del Estado. Nosotros sostenemos que toda la tradición de negociación colectiva de nuestro país no podría explicarse sin la vigencia de la Ley de Consejos de Salarios y su aplicación y, en último término, vinculamos el desarrollo o no de la negociación colectiva con un conjunto de políticas y estrategias que tienen que ver, en última instancia, con el proyecto de país.

Sostenemos que, en realidad, cuando se fundamenta la no intervención del Estado en la negociación colectiva, en apariencia para defender la autonomía de las partes, en algunos marcos se está interviniendo abiertamente a favor de las patronales. En la década de los noventa observamos una situación en la cual se daba una combinación de políticas. Menciono algunas de las situaciones que fueron objetivamente un freno a la negociación colectiva: la apertura comercial indiscriminada, el atraso cambiario, la reducción acelerada de los aranceles más allá de los plazos previstos en el MERCOSUR, una serie de nuevas formas de trabajo que empezaron a prosperar, como el pasaje desde nuestra perspectiva, fraudulento, porque esconde un fraude laboral de trabajadores efectivos en las plantillas de las empresas a su contratación como empresas unipersonales, la proliferación de empresas suministradoras de mano de obra temporal y un proceso importante de desocupación y de desindustrialización. En el contexto de estas políticas, fundamentar la no

intervención del Estado en la negociación colectiva, en realidad, no ha beneficiado la autonomía colectiva de los trabajadores, sino que ha operado abiertamente para que tengamos un punto de partida en 2005, luego de dos impresionantes procesos de deterioro de poder de compra de los salarios y dos impresionantes procesos de traslado de recursos de los trabajadores al capital: el período en que no pudo actuar abiertamente el movimiento sindical durante la dictadura, y los quince años entre 1990 y 2005, en los cuales los trabajadores vieron deteriorado en grado sumo su participación en el Producto.

El segundo aspecto es que para nosotros es central la construcción de un sistema de relaciones laborales que ayude, que contribuya, y que esté vinculado a una estrategia de desarrollo del país que tenga que ver con un concepto integral del desarrollo productivo y tecnológico y principalmente, en este Siglo XXI, con el peso que tiene el conocimiento en la generación de riqueza y de valor al desarrollo de una dinámica en las relaciones laborales que nos permita, efectivamente, agregar cada vez más conocimiento e inteligencia a los procesos de producción, tanto de bienes como de servicios, en el conjunto de la economía

Por eso es que, en general, nosotros defendemos el proyecto y estamos convencidos de ir a un tipo de articulación de la negociación colectiva cuyo primer piso sea un ámbito tripartito de carácter general como el Consejo Superior de Salarios en donde, efectivamente, pueda ser objeto de la negociación colectiva la fijación el Salario Mínimo Nacional y otras cuestiones económicas generales.

Un segundo aspecto, que para nosotros en esa estructura es el centro de gravedad de todo el sistema de negociación colectiva, es la negociación por rama de actividad.

Y un tercer aspecto que, obviamente, depende de la especificidad que pueda darse en cada una de las empresas es que pueda desarrollarse también la negociación en las empresas. Pero esto debe darse como una estructura articulada, esto es, no deberían poder desarrollarse acuerdos a nivel de la rama de actividad por debajo de lo definido en el Consejo Superior de Salarios y no deberían poder desarrollarse acuerdos a nivel de empresa por debajo de los acuerdos en los Consejos de Salarios.

El cuarto y último aspecto tiene que ver con lo que se planteaba respecto al artículo 12. Ha sido práctica histórica y, en particular, de todas las negociaciones del período que va desde 2005 a la fecha que en el Consejo de Salarios se definan en general las condiciones generales de trabajo en eso está bien el artículo, los salarios mínimos por categoría en eso también está bien y, en muchos casos, también la descripción de tareas de cada una de las categorías; pero también se establece el ajuste salarial vigente al momento de aplicación de la resolución. Es decir, si en el Consejo de Salarios nosotros construimos un acuerdo que va a estar vigente a partir del 1º de julio, también se definirá allí el aumento o ajuste salarial a los salarios vigentes al 30 de junio. Entonces, sería interesante agregar en el artículo 12 la fijación del monto mínimo de los salarios, el ajuste salarial y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, porque esa ha sido la práctica permanente.

Por último, sería una garantía que la negociación de la empresa continuando con las definiciones de la OIT, que tienen que ver con la organización más representativa, que recoge tres criterios: la cantidad de afiliados, la antigüedad y la independencia se desarrollara con participación de la organización de la rama de actividad.

Asimismo, desde nuestra perspectiva, debería establecerse algún tipo de sanción al incumplimiento de las patronales, así como mecanismos de información o consulta previa, en tanto esto no obstaculice la aprobación rápida del proyecto, porque ese es nuestro deseo. Nuestra Mesa Representativa ha resuelto estudiar la incorporación de este mecanismo a través de alguna otra herramienta. En épocas de crisis y de mucha de discusión, se dan muchas situaciones de envío al seguro de paro, de hacer acuerdos de rotación en el seguro de paro, de reducción de la jornada de trabajo, y nosotros actuamos en esas negociaciones a efectos de mantener la plantilla de trabajadores. Entonces, nos parece muy importante ratificar a nivel nacional el Convenio número 158 y la Recomendación número 166 de la OIT, que establecen la obligación del empleador de dar un preaviso antes de despedir, un mecanismo de negociación previa que permite encontrar la mejor alternativa para ambas partes.

Para terminar, quiero decir que si esto se aprueba con la celeridad del caso, estaremos realizando una enorme contribución no solamente a las relaciones laborales, sino a una estrategia de desarrollo productivo, social y democrático de nuestro país.

SEÑORA PRESIDENTA.- Les informamos que nosotros seguimos en el proceso de discusión de la ley y aún nos falta recibir a algunas delegaciones.

Asimismo, les comunicamos que, por lo menos a nivel de la bancada de Gobierno, hay voluntad expresa de eliminar del proyecto el Capítulo V y los artículos 21 a 24. Así también lo ha manifestado el propio Presidente de la República y en la reunión que acabamos de tener, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social ha ratificado esa posición. Por lo tanto, la discusión de esos temas se dará en un proceso posterior.

Les haremos llegar la información que ha brindado el Ministerio en el día de hoy sobre negociación colectiva y sobre algunas denuncias ante la OIT.

La versión taquigráfica de esta sesión será enviada a la DINATRA, al Ministerio de Economía y Finanzas, a las 24 Cámaras Empresariales, al PIT-CNT y a Presidencia de la República, para que tenga conocimiento del planteo acerca de los artículos 21 a 24.

La Comisión agradece su presencia.

Se levanta la reunión.